



VAASAN AMMATTIKORKEAKOULU
VASA YRKESHÖGSKOLA
UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

Hakala Niina ja Uimonen Hanna

HOITAJIEN TYÖHYVINVOINTI ERIKOISSAIRAANHOIDOSSA

Sosiaali- ja terveysala
2010

VAASAN AMMATTIKORKEAKOULU
Hoitotyön koulutusohjelma

TIIVISTELMÄ

Tekijät	Niina Hakala, Hanna Uimonen
Opinnäytetyön nimi	Hoitajien työhyvinvointi erikoissairaanhoidossa
Vuosi	2010
Kieli	suomi
Sivumäärä	54 + 4 liitettä
Ohjaaja	Pirjo Peltomäki

Tutkimuksen tarkoituksena oli selvittää mitkä tekijät vaikuttavat hoitajien työhyvinvointiin. Tutkimusongelmina oli selvittää, mitkä tekijät vaikuttavat hoitajien jaksamiseen työssä, miten ilmapiiri vaikuttaa työhyvinvointiin, millainen vaikutus johtamisella on työhyvinvointiin ja miten työhyvinvointia voidaan kehittää. Tutkimus suoritettiin erään sairaalan sisätautien vuodeosastolla ja leikkausosastolla. Tutkimukseen osallistui yhteensä 47 hoitajaa, joista 15 oli sisätautien vuodeosastolta ja 32 leikkausosastolta. Työhyvinvointia tarkasteltiin tässä tutkimuksessa työssä jaksamisen, työilmapiirin ja johtamisen näkökulmasta.

Tutkimusmenetelmänä käytettiin pääosin strukturoitua kyselylomaketta, joka sisälsi myös avoimia kysymyksiä. Strukturoitujen kysymysten analysoinnissa käytettiin SPSS-ohjelmaa ja niistä tehdyt taulukot koottiin Exel-ohjelmalla. Avoimet vastaukset analysoitiin sisällönanalyysillä.

Tutkimuksen mukaan hoitajien työ oli sekä henkisesti että fyysisesti raskasta. Tärkeimpiä työssä jaksamiseen vaikuttavia tekijöitä olivat terveelliset elämäntavat ja vapaa-ajalla tapahtuvat asiat, joita olivat esimerkiksi läheisten kanssa oleminen ja mielekkäiden asioiden tekeminen. Molempien osastojen työilmapiiri koettiin yleisesti hyväksi. Suurin osa molempien osastojen vastaajista koki esimiehen kohteleman työyhteisöä tasavertaisesti. Lisäksi lähes kaikki vastaajista kokivat pystyvänsä luottamaan esimieheensä. Puolet sisätautien vuodeosaston vastaajista koki uusien työntekijöiden perehdyttämisen olevan riittämätön. Molempien osastojen vastaajista monet toivoivat, että Tyky-toimintaa tulisi olla enemmän. Sisätautien vuodeosaston hoitajat kokivat, että palkkausta esimerkiksi vuoronvaihdosta ja ylitoista tulisi parantaa. Lisäksi monet sisätautien vuodeosaston vastaajista kokivat töitä olevan liikaa henkilökunnan määrään nähden.

Avainsanat	työhyvinvointi, työssä jaksaminen, työilmapiiri, johtaminen
------------	-------------------------------------------------------------

VAASAN AMMATTIKORKEAKOULU
UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES
Hoitotyön koulutusohjelma

ABSTRACT

Authors	Niina Hakala, Hanna Uimonen
Title	Wellbeing at Work among Nurses Working within Special Health Care
Year	2010
Language	Finnish
Pages	54 + 4 Appendices
Name of Supervisor	Pirjo Peltomäki

The purpose of this bachelor's thesis was to find out which factors affect the wellbeing at work among nurses. The research problems were: which factors affect the wellbeing at work among nurses, how the atmosphere at work affects the wellbeing, what kind of effect the management has on wellbeing at work and how wellbeing at work can be developed. The research was carried out on the medical bed ward and in the surgery unit in a hospital. The research was participated by 47 nurses, 15 from the bed ward and 32 from the surgery unit. Wellbeing at work was studied from different angles; coping at work, atmosphere on the work place and from the point of view of management and leadership.

The material was collected with structured questionnaires that included also open ended questions. The answers to structured questions were analysed with SPSS- and Excel programmes. Content analysis method was used with open ended questions.

Nurse's work was both emotionally and physically heavy. The most important factors affecting coping at work were healthy lifestyle and doing relaxing and meaningful activities on spare time. Work atmosphere of both wards was considered to be good. Most of the respondents felt that the employees were equally treated by the heads of departments. They also felt that they could trust and rely on their superiors. The introduction to work was felt to be insufficient and there should be more activities that help in maintaining the ability to work and help in coping at work. There were also some development needs that concerned the salary and paying for overtime. The nurses in the medical bed ward felt that the work load was too heavy in relation to the number of the staff.

Keywords Wellbeing at work, coping at work, workplace atmosphere, management

SISÄLLYS

ALKUSANAT

TIIVISTELMÄ

ABSTRACT

1 JOHDANTO	6
2 TYÖHYVINVOINTI.....	7
2.1 Työssä jaksaminen	7
2.2 Työilmapiiri	10
2.3 Johtaminen	11
3 TYÖNKUVA TUTKITTAVILLA OSASTOILLA.....	14
3.1 Sisätautien vuodeosasto	14
3.2 Leikkausosasto	15
3.3 Sairaanhoidajan työ.....	16
4 TUTKIMUKSEN TARKOITUS, TAVOITTEET.....	17
JA TUTKIMUSONGELMAT	17
5 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS	18
5.1 Tutkimusmenetelmät.....	18
5.2 Tutkimuksen kohderyhmä.....	18
5.3 Aineistonkeruumenetelmä.....	19
5.4 Aineiston analysointi.....	20
5.5 Tutkimuksen eettisyys.....	21
6 TUTKIMUSTULOKSET	22
6.1 Vastaajien taustatiedot	22
6.2 Hoitajien jaksamiseen vaikuttavat tekijät.....	24
6.3 Ilmapiirin vaikutus työhyvinvointiin	33
6.4 Johtamisen vaikutus työhyvinvointiin	36
6.5 Työhyvinvoinnin kehittäminen	40
7 JOHTOPÄÄTÖKSET.....	42
8 POHDINTA	44
8.1 Tutkimustulosten tarkastelua	44
8.2 Oppimisprosessi	47
8.3 Tutkimuksen luotettavuus	48

8.4 Jatkotutkimusaiheet.....	50
LÄHTEET	

LIITELUETTELO

LIITE 1 Saatekirje ylihoitajalle

LIITE 2 Tiedote leikkausosaston henkilökunnalle

LIITE 3 Kyselylomakkeet

LIITE 4 Sisällönanalyysin taulukot

1 JOHDANTO

Tutkimuksen tarkoituksena on selvittää, mitkä tekijät vaikuttavat hoitajien hyvinvointiin. Sosiaali- ja terveysministeriö määrittelee työhyvinvoinnin koostuvan työntekijän terveydestä, työntekijän jaksamisesta, työpaikan turvallisuudesta, hyvästä työn hallinnasta, ilmapiiristä ja johtamisesta (Sosiaali- ja terveysministeriö 2010).

Tutkimuksen tavoitteena on kehittää hoitajien työhyvinvointia ja välittää tietoa osaston henkilökunnalle heidän omasta työhyvinvoinnin tilastaan. Lisäksi hoito-henkilökunta saa tietoa myös toisen osaston keinoista jaksaa työelämässä paremmin.

Aiheen keksittyämme otimme yhteyttä tutkittavan sairaalan osastojen ylihoitajiin, jotka kokivat tutkimuksen aiheen tarpeelliseksi ja mielenkiintoiseksi, minkä jälkeen aloimme työstää tutkimussuunnitelmaa. Keskustelimme tutkittavien osastojen osastonhoitajien kanssa 7.4.2010. Keskustelun perusteella osastonhoitajat olivat kiinnostuneita työntekijän jaksamisesta, työilmapiiristä ja johtamisesta, joten tutkimuksen näkökulmat koostuvat näistä tekijöistä. Vaikka rajasimme työhyvinvoinnin näihin kolmeen näkökulmaan, koimme aiheen olevan siltikin laaja. Tutkimuksen teoriaosuus koostuu työssä jaksamisesta, työilmapiiristä ja johtamisesta.

Valitsimme aiheemme, koska se on kiinnostava ja ajankohtainen tällä hetkellä. Olemme vasta aloittamassa työuraamme, minkä vuoksi haluamme saada enemmän tietoa työhyvinvoinnista. Aiheen tulee koskettaa meidän molempien suuntautumisvaihtoehtoa, joten otimme tutkimukseen mukaan perioperatiivisen ja sisätautien osastot.

Tutkimus tehtiin erään sairaalan sisätautien vuodeosastolle ja leikkausosastolle. Aineisto kerättiin pääosin strukturoidulla kyselylomakkeella, joka sisälsi myös avoimia kysymyksiä. Strukturoidut kysymykset analysoitiin SPSS-ohjelmalla ja avoimet kysymykset sisällönanalyysillä.

2 TYÖHYVINVOINTI

Työhyvinvointiin vaikuttavat monet eri tekijät. Sosiaali- ja terveysministeriön (2010) mukaan työhyvinvointi koostuu työntekijän terveydestä, työntekijän jaksamisesta, työpaikan turvallisuudesta, hyvästä työn hallinnasta, työilmapiiristä sekä johtamisesta. Kun työhyvinvoinnin edistämistä tuetaan kaikilla osa-alueilla eli yksilön, työn ja organisaation tasolla, saadaan parhaat mahdollisuudet työhyvinvoinnin onnistumiseksi (Piili 2006, 163).

2.1 Työssä jaksaminen

Työssä jaksamiseen vaikuttavat monet eri tekijät ja jokainen kokee jaksamisen yksilöllisesti. Jaksamiseen vaikuttaa sekä työajalla että työajan ulkopuolella tapahtuvat asiat. Työterveyslaitoksen mukaan työssä viihtyvä ja jaksava työntekijä on löytänyt itselleen sopivan työtehtävän, jonka hän kokee hallitsevansa ja jossa on kuitenkin tarpeeksi haasteita. (Työturvallisuuskeskus 2000, 14.)

Työssä jaksamisesta puhuttaessa nousee esille usein stressi. Stressi vaikuttaa työelämään sekä positiivisesti että negatiivisesti. Lievä stressi saa meidät liikkeelle ja näin ollen saamme tarvittavat työt tehtyä. Joskus töitä on taas liian paljon, jolloin se aiheuttaa liiallista stressiä. Stressiin vaikuttaa suuresti myös oma persoona. Jaksamisen ja elämänlaadun kannalta liiallinen sekä liian vähäinen stressi tulisi saada tasapainoon, jotta työssä jaksaminen ei häiriinny. Työntekijän tulisi tunnustella ja kuunnella itseään ja työskennellä omien voimavarojen mukaisesti. (Palin & Raivio 2005, 38–40.)

Liiallinen ja pitkään jatkunut stressi voi aiheuttaa pahimmassa tapauksessa työuupumusta. Työuupumuksella tarkoitetaan vaikea-asteista väsymistä. Terveysaloilla esiintyy tavallista enemmän työuupumusta, vaikka alalla muuten jaksetaan melko hyvin. (Työturvallisuuskeskus 2000, 6.)

Kaskisen (2009,37) mukaan Kinnunen on todennut tutkimuksessaan, että monilla on ongelmia työstä palautumisen kanssa. Työssäkäyvän henkilön täytyisi kyetä vapaa-ajalla irrottautumaan töistä eli unohtamaan työt henkisesti esimerkiksi keskittymällä sosiaalisten suhteiden hoitamiseen sekä riittävään lepoon. Palautumisen

ongelmat voivat edetä työuupumiseksi. Tutkimuksen vastaajien mielestä parhaita keinoja työstä palautumiseen vapaa-ajalla olivat mm. liikunta, läheisten kanssa oleminen, luonnossa liikkuminen sekä lepo. Kinnusen mielestä tärkeintä on tehdä sitä mikä tuntuu miellyttävältä ja mikä auttaa parhaiten irtautumaan töistä. (Kas-
kinen 2009, 37.)

Vartiovaaran (2000, 173) mukaan työpaikkojen aikarajat ovat tärkeä osa työssä jaksamista. Aikarajojen tarkoituksena on saada työt valmiiksi tietyssä ajassa, mutta niin, ettei työntekijän työtahti ole liian kova. Työntekijän tulee suunnitella myös itse omien töiden aikatauluja. Joskus töitä on erittäin runsaasti, jolloin työntekijän täytyy miettiä, mitkä työt täytyy saada valmiiksi heti ja mitkä työt voi jättää seuraavaan päivään. (Työturvallisuuskeskus 2000, 19.)

Työssä jaksamiseen vaikuttaa töiden haasteellisuus. Töiden on oltava riittävän haastavia, mutta kuitenkin sellaista, että taitomme ja kykymme riittävät selviytymään niistä. Liian helppo työ saattaa johtaa kyllästymiseen ja toisaalta liian haastava työ saattaa taas johtaa ahdistumiseen ja uupumiseen. (Palin & Raivio 2005, 38.)

Ikääntyminen ja sen mukana tulevat muutokset vaikuttavat jaksamiseen työelämässä. Joskus se vaikuttaa siihen, ettei työntekijä pysty enää omaksumaan kaikkia uusia asioita, joita työpaikalla käytetään. Nuorena opitut tiedot ja taidot eivät enää riitä, vaan jatkuvasti pitää kouluttautua ja oppia lisää, sillä menetelmät kehittyvät koko ajan. Nopeasti kehittyvällä alalla myös nuorilla saattaa olla vaikeuksia oppia uutta. (Vartiovaara 2000, 21 & 176.)

Työterveyslaitoksen tutkimuksen mukaan työnkuvan vaihtuminen on kaikkein uuvuttavin tekijä työpaikoilla. Uudet tehtävät vaativat uutta osaamista sekä uusia yhteistyösuhteita. (Työturvallisuuskeskus 2000, 13.)

Palautteen saaminen ja antaminen ovat perusasioita työssä jaksamisessa. Niiden tarkoituksena on antaa palautetta omasta onnistumisesta, korjata virheitä sekä tuntea työssä mielekkyyttä. Toiset kokevat saavansa tarpeeksi palautetta töitä koskevassa keskustelussa ja toiset toivovat taas henkilökohtaisempaa arviointia. Henki-

lökohtaisen palautteen antaminen on työilmapiirin kannalta parempi vaihtoehto. Hyvän palautteen antaminen on helpompaa kuin kriittisen, mutta usein kriittistä palautetta annetaan enemmän kuin positiivista. Kriittisen palautteen antamisen tarkoitus on saada työntekijä arvioimaan omaa työtapaansa toisella tavalla. (Työturvallisuuskeskus 2000, 27.)

Työssä jaksamiseen vaikuttavat myös työajan ulkopuolella tapahtuvat asiat, kuten muun muassa liikunta, uni ja lepo sekä ruokavalio. Hyväkuntoinen henkilö jaksaa työpäivän paremmin kuin henkilö, joka ei pidä kunnostaan huolta. Kunnonkoho-
tukseen sopii kaikenlainen liikunta. Jo kahden tunnin liikuntaharjoittelu viikossa riittää saamaan hyviä tuloksia. Liikuntaa harrastavat voivat yleisesti paremmin kuin sellaiset, jotka eivät harrasta liikuntaa lainkaan. Huono kunto näkyy ja tuntuu usein vasta vanhemmalla iällä. Tavallisimpia huonon kunnan seurauksia ovat muun muassa selkäkivut ja flunssat. Myös unen pituudella on suuri vaikutus työssä jaksamiseen. Aikuinen tarvitsee unta keskimäärin 7–9 tuntia vuorokaudessa. Väsymys vaikuttaa muun muassa vastustuskykyyn, ajatteluun sekä ärtyneisyyteen. Unen määrän laskiessa aivojen toiminta heikkenee, keskittyminen herpaantuu sekä muisti pätkee, jolloin se vaikuttaa negatiivisesti työelämään. Oikeanlaista ruokavaliota noudattamalla työpäivän jaksaa paremmin. Ateriat tulee nauttia 3–4 tunnin välein ja aterioissa tulee olla oikeanlaisia ruoka-aineita, jotta verensokeri pysyy tasaisen korkeana. Verensokerin pysyessä tasaisena työpäivän jaksaa paremmin. (Palin & Raivio 2005, 27–31, 45–46, 61)

Vuorotyötä tekevien henkilöiden hyvinvoinnin sekä jaksamisen tukemiseksi työvuorot on suunniteltava ergonomiseksi. Työvuorojen ergonomiaa voidaan parantaa monin eri keinoin. Suunnittelussa on tärkeintä ottaa huomioon työntekijöiden riittävä lepoaika. Työvuorojen nopeita vuoronvaihtoja on vältettävä (iltavuorosta suoraan aamuun), ja niiden välissä on oltava vähintään 11 tuntia väliä. Yövuorojen on todettu rasittavan työntekijää enemmän kuin aamu- ja iltatyön, joten niitä tulisi olla mahdollisimman vähän. Työvuoroja saa olla peräkkäin yhteensä 5–7. Jatkuvista yövuoroista, pitkistä työvuoroista ynnä muuta sellaista on sovittava erikseen työntekijän kanssa. (Tehy 2010.)

Vaasan sairaanhoitopiirin henkilöstöraportin (2009) mukaan yhä enemmän hoito-henkilökunnasta haluaa työskennellä osa-aikaisesti. Vuonna 2009 24,2% työskenteli osa-aikaisesti, joka on 1,3% yksikköä enemmän kuin vuotta aikaisemmin. Osa-aikatyön suosio näyttää kasvavan vuosi vuodelta.

Aggen (2006) mukaan Härmä työterveyslaitokselta on sitä mieltä, että vuorotyötä tekevän on tärkeää huolehtia tarpeeksi pitkistä yöunista. Usein vuorotyöläisen suurimmaksi ongelmaksi muodostuu liian varhainen herääminen. Henkilön tulisi-kin huolehtia siitä, että nukkumisen perusedellytykset ovat kunnossa. Monesti vuorotyöläinen herää erilaisiin haittoihin. Näihin voi vaikuttaa meluhaitan pienentämisellä ja syömällä ja juomalla jo tarpeeksi aikaisin ennen nukkumaanmenoa. Nukkumaanmenorituaalit kannattaa tehdä normaaliin tapaan, vaikka nukkumaanmenoajat olisivatkin poikkeukselliset vuorotyöstä johtuen. (Agge 2006.)

Työssä jaksamista ja työhyvinvointia tukee tyky-toiminta. Tyky-toiminnalla tarkoitetaan jokaisen työntekijän työ- ja toimintakykyä tukevaa sekä edistävää toimintaa työuran jokaisessa vaiheessa. Sen toteuttaa yhteistyössä työyhteisön työnantaja, työntekijä sekä yhteistyöorganisaatiot. Tyky-toiminta edellyttää työntekijöiden osallistumisen toimintaan sekä osallistujien mahdollisuus osallistua toiminnan suunnitteluun. (Työterveyslaitos 2010.)

Työergonomian toteuttaminen hoitotyössä on tärkeää, sillä potilastyössä ollaan tekemisissä raskaiden potilaiden nostoissa ja siirroissa. Ergonomiaa käyttäen parannetaan sekä hoitajien että potilaiden turvallisuutta, terveyttä ja hyvinvointia. Hyvän ergonomian kannalta on tärkeää että työtilat ja -välineet ovat muunneltavia, työvälineet ovat helppokäyttöisiä ja työmenetelmät ovat turvallisia ja vähän kuormittavia. (Jääskeläinen 2010.)

2.2 Työilmapiiri

Työhyvinvoinnin kehittämisessä ja ylläpidossa työyhteisöllä on merkittävä rooli. Työilmapiiriin panostaminen ja yksilöiden arvostaminen ovat keinoja, joilla työhyvinvointia voidaan edistää. Työyhteisöt rakentavat yhdessä ja yhteisvastuullisesti hyvän työilmapiirin. (Salojärvi 2006, 53–54.)

Hyvä työilmapiiri koostuu työntekijöiden luottamuksesta toisiinsa, avoimuudesta ja keskinäisestä kunnioituksesta sekä kyvystä ratkoa ristiriitoja rakentavalla tavalla. Hyvä ilmapiiri vaikuttaa henkilöstön jaksamiseen ja tätä kautta työn tuottavuuteen ja laatuun. Terveessä ja toimivassa työyhteisössä arvostetaan sitä, että työasioista puhutaan avoimesti ja rehellisesti, jolloin voimavaroja ei kulu keskinäisten ristiriitojen ratkaisemiseen vaan toisilta saa tukea ja tehdään yhteistyötä. (Simola & Kinnunen 2005, 136.)

Työilmapiiri on myös kiinni ihmisten välisistä ”kemioista”. Kun työskennellään tiiviisti ryhmänä, ihmisten väliset kemiat korostuvat entisestään ja läheiset työyhteisön jäsenet vaikuttavat siihen, kuinka työn tekeminen koetaan. (Karppanen 2006, 160.)

Yhteistyö toimii parhaiten, kun ihmiset toimivat ammatillisesti eli työrooleista käsin. Tämä tarkoittaa sitä, että työyhteisön jäsenet pitävät ihmissuhteet ja työsuhteet erillään. Ammatillisessa asenteessa on monia hyviä puolia. Tällöin jokainen voi avoimesti kertoa mielipiteensä, kyseenalaistaa asioita ja olla kriittinen. Myös erimielisyydet ratkaistaan ilman, että tarvitsee pelätä vaarantavansa keskinäisiä ihmissuhteita. Avoin keskustelu luo luottamuksen ihmisten välille. Työyhteisöissä pystytään hyödyntämään ihmisten kokemuksia ja erilaisuutta paremmin, kun voidaan tuoda esille uusia ideoita, näkemyksiä, kehittää uutta ja tehdä hyviä päätöksiä. Työpaikalla on tärkeää että jokainen tulee toimeen työkavereiden kanssa, vaikka he eivät olisi sydänystäviä. (Järvinen 2008, 79–84.)

Ristiriitojen ratkaiseminen rakentavalla tavalla tukee erityisesti hyvää työilmapiiriä. Henkilöstö kokee voivansa henkisesti paremmin, mitä enemmän he saavat toisiltaan tukea ja kannustusta. (Simola & Kinnunen 2005, 136.)

2.3 Johtaminen

Organisaatioissa ja työpaikoilla tapahtuu jatkuvasti uudistuksia ja muutoksia, jotka luovat haasteita työhyvinvoinnin edistämiseksi ja kehittämiseksi. Erityisesti se luo haasteita esimiehen työhön, koska esimiehen tulisi olla se henkilö, joka on uudistuksissa edelläkävijä ja luotsattavat työntekijät uuteen tilanteeseen, mutta usein myös esimies on muutoksen kohteena. (Järvinen 2001, 97.)

Onnistuessaan johtajuudessa esimies pystyy luomaan työntekijöille vision tulevas-
ta sekä motivoimaan ja kannustamaan kohti uusia tavoitteita. Juuri kykyä vaikut-
taa ja motivoida työntekijöiden työasenteita, kuten sitoutumista ja työtyytyväi-
syyttä, onkin pidetty menestyksekkään esimiehen yhtenä tärkeänä piirteenä. (Elo
& Feldt 2005, 315–316.)

Yleensä ristiriidat syntyvät siitä, kun työntekijät eivät tiedä perustehtäviään työ-
paikallaan. Esimiehen tärkein tehtävä on selventää työntekijöilleen organisaation
perustehtävät ja työntekijöiden omat tehtävät sekä antaa riittävästi mahdollisuuksia
toteuttaa työpaikan perustehtävät. (Järvinen 2008, 59.)

Kun työntekijät tietävät organisaation yhteiset arvot, pelisäännöt ja tavoitteet, hei-
dän on helpompi motivoitua ja sitoutua näiden mukaiseen työntekoon. Näin työstä
tulee paljon tehokkaampaa ja tuloksellisempaa. Esimies luo uskottavuutta ja luo-
tettavuutta toimimalla työyhteisön arvojen mukaisesti ja samalla motivoi työnteki-
jöitä omaksumaan organisaation periaatteet. Työntekijöiden voimavaroja kuluu
vähemmän, kun työroolit ovat selkeitä ja hyvin tiedostettuja. (Simola & Kinnunen
2005, 132–134.)

Keskustelevalla johtamisella saadaan työyhteisöön lisää avoimuutta, ja avoimuus-
den lisääntyessä myös luottamus kasvaa. Nämä parantavat taas vuorovaikutuksen
laatua, joilla on merkittävä vaikutus työyhteisön toimivuuteen. Tällä tavalla voi-
daan luoda hyvä ilmapiiri ja terveyttä edistävät toimintatavat. (Juuti & Vuorela
2002, 18,25.)

Työyhteisön on kehityttävä jatkuvasti, jotta se olisi tulokellinen ja hyvinvoiva.
Esimiehen tehtävänä on nähdä kehittämistarpeet ja huolehtia työyhteisön kehittä-
misestä. Työyhteisön kehittämisessä on tärkeää, että koko työyhteisö osallistuu
kehitysprojektiin. Kehitysprojektissa ei etsitä ketään syntipukkia, koska kehittä-
mistarve ei johdu kenestäkään henkilöstä itsestään vaan erilaisista näkemyksistä.
Kehittämisen keinoja on monenlaisia kuten työnohjaus, kyselyt ja tutkimukset tai
konsultoinnit. Jokaiselle työyhteisölle löytyy varmasti omat keinonsa, jos vain
tahtoa on tarpeeksi. Esimiehenä tärkeää muistaa oma vastuu työyhteisön kehittä-
misen käynnistäjänä ja ylläpitäjänä. Kehittyminen on jatkuva prosessi, joka ei

lopu koskaan. (Juuti & Vuorela 2002, 60–62.)

Joskus myös ulkopuolisen asiantuntijan apu voi auttaa ratkaisemaan erilaisia näkemyseroja, koska hän näkee asiat erillä tavalla kuin työyhteisön ihmiset. Lisäksi hänellä on myös muista organisaatioista saatuja kokemuksia, jotka saattavat sopia myös toisiin työyhteisöihin. (Juuti & Vuorela 2002, 62–63.)

Palautteen antaminen on esimiehelle haastava tehtävä. Jokaisen pitäisi saada palautetta työstään, jotta tietää tehneensä oikein. Silti tukea ja palautetta tulisi antaa vain sen verran, ettei työntekijä tunne, että häntä vahditaan. Ihmiset ovat niin erilaisia, toiset tarvitsevat enemmän tukea ja palautetta kuin toiset. Suomalaiseen kulttuuriin ei kuulu palautteen antaminen, jolloin varsinkaan myönteistä palautetta ei osata ottaa vastaan. Myönteinen palaute voidaan kokea jopa kiusalliseksi, mutta se on silti tärkeää, jotta työntekijä kokee organisaation olevan kiinnostunut hänen työpanoksestaan säilyttääkseen hänen työmotivaationsa ja sitoutumisensa työhönsä. (Järvinen 2001, 111–113.)

Työhön perehdyttäminen tarkoittaa kaikkia toimenpiteitä, joiden avulla uusi työntekijä oppii työpaikan ja sen tavat, ihmiset, työn ja siihen liittyvät odotukset. Työn opastus kuuluu taas jokaiselle työntekijälle, myös vanhoille. Opastukseen kuuluu kaikki asiat, jotka liittyvät itse työn tekemiseen. Sekä työhön perehdyttäminen että työhön opastus ovat tärkeitä henkilöstön kehittämiseen kuuluvia asioita. Näiden avulla voidaan kehittää henkilöstön osaamista, laadun parantamista, työssä jaksamisen tukemista ja työtapaturmien ja poissaolojen vähentämistä. Työhön perehdyttäminen, opastuksen suunnittelu, toteuttaminen ja valvonta kuuluvat käytännössä lähimmälle esimiehelle. Esimies voi kuitenkin delegoida tarvittaessa perehdyttämisen ja opastuksen toiselle henkilölle. Päävastuu säilyy kuitenkin aina esimiehellä. Perehdytykseen osallistuu perehdyttäjän ja perehdytettävän lisäksi aina myös muu henkilökunta. (Penttinen & Mäntynen 2009.)

3 TYÖNKUVA TUTKITTAVILLA OSASTOILLA

3.1 Sisätautien vuodeosasto

Osasto on tarkoitettu sydän-, keuhko- ja munuaispotilaille. Osastolla on 28 potilaspaikkaa, jotka on jaettu 10 huoneeseen. Jokaisessa huoneessa on mahdollisuus sydänvalvontaan. Potilaat saapuvat osastolle päivystyspoliklinikalta, sydänvalvontaosastolta sekä erään sairaanhoitopiirin alueen lääkäreiden läheteellä tutkimuksiin tai hoitoon. (Osasto xx 2010; Sjöman 2008.)

Sisätautien vuodeosastolla on 12,5 sairaanhoitajaa ja seitsemän perushoitajaa. Osastolla työskentelee lisäksi kokopäiväinen osastonhoitaja, osa-aikainen munuaishoitaja ja kaksi osa-aikaista vajaatoimintahoitajaa. Kaksi lääkäriä kiertää osaston potilaat puoliksi päivittäin, minkä lisäksi kardiologi pyrkii kiertämään heidän kanssaan tiistaisin ja perjantaisin. Konsultointi on mahdollista päivittäin. Potilaiden hoitoon osallistuvat myös fysioterapeutit sekä sosiaalityöntekijä. (Osasto xx 2010.)

Päivisin osasto jaetaan neljään moduuliin, jolloin jokaisessa moduulissa on 1–2 hoitajaa. Iltavuoron neljä hoitajaa jakavat osaston kahteen moduuliin, ja yövuoron kaksi hoitajaa jakavat osaston puoliksi. Moduulihoitomalli tarkoittaa sitä, että moduulin hoitajilla on päätöksenteko ja toimivalta potilaan hoidossa. Osastolla on arkisin myös yksi hoitaja, joka ottaa vastaan lähetepotilaat ja auttaa moduulihoitajia tarvittaessa. (Osasto xx 2010.)

Osastolla hoito perustuu potilaan kokonaisvaltaiseen hoitotyöhön, jolloin potilas otetaan huomioon ainutlaatuisena kokonaisuutena. Hoitosuhteet perustuvat hoitajan ja potilaan väliseen luottamukseen. Osaston työntekijät ovat taitavia ja luovia ja haluavat turvata potilaille turvallisen ja hyvän hoidon ammattitaidon sekä vastuun avulla. (Osasto xx 2010; Sjöman 2008.)

3.2 Leikkausosasto

Erään sairaalan leikkausosastolla on yhteensä 10 leikkaussalia. Saleissa tehdään erilaisia leikkauksia monilla erikoisaloilla, joita ovat suu- ja leukakirurgia, urologia, gastroenterologia, ortopedia- ja traumatologia, korva-, nenä- ja kurkkukirurgia, thorax- ja sydänkirurgia, gynekologia ja synnytys. Lisäksi osastolla on yksi valmisteluhuone ja 12-paikkainen heräämö. Potilaat saapuvat osastolle suunniteltuihin leikkauksiin joko preoperatiivisen poliklinikan, päiväkirurgian ja vuodeosaston kautta. Potilaan hoidon onnistumiseksi työskentely tapahtuu moniammatillisessa tiimissä, jossa toimivat yhteistyössä kirurgi, anestesia- ja anestesia-sairaanhoitaja, instrumenttihoitaja ja valvova hoitaja. Leikkauksessa on aina vähintään 5 henkilöä. Osaston päämääränä ja hoitofilosofiana on antaa jokaiselle potilaalle omaa äidinkieltä käyttäen laadukasta, yksilöllistä ja hyvää hoitoa. (Nurmikoski 2010.)

Osastolla työskentelee neljä osastonhoitajaa, 36 instrumenttihoitajaa, 38 anestesia-sairaanhoitajaa, kaksi lääkintävahtimestaria ja yksi perushoitaja. Lisäksi osastolla työskentelee 3 sihteerä ja sairaala-apulaisia. (Nurmikoski 2010; Viitala 2010.)

Leikkaus- ja anestesiaosastolla tehdään vuosittain noin 6400 leikkausta. Leikkauksista noin kaksi kolmasosaa on suunniteltuja leikkauksia ja loput päivystysleikkauksia. Päivystysleikkauksia varten on vähintään yksi leikkaustiimi valmiina aina vuorokauden ympäri. Päivystysaikaa ovat arki-illat sekä yöt, arkipyhät, lauantait ja sunnuntait. Heräämön työntekijät tekevät arkena kolmivuorotyötä ja viikonloppuisin heräämö on kokonaan kiinni. (Nurmikoski 2010; Koivumäki, Mälykangas, Purovarsi & Viirimäki-Loponen 2003.)

3.3 Sairaanhoitajan työ

Sairaanhoitajan työ on vastuullista ja itsenäistä työtä, joka perustuu hoitotieteseen. Sairaanhoitajan tärkeimpinä tehtävinä ovat terveyden edistäminen ja ylläpitäminen, erilaisten sairauksien ehkäiseminen ja hoitaminen ja lisäksi kärsimysten lievittäminen. Potilaslähtöinen, terveyskeskeinen ja kokonaisvaltainen ajattelutapa korostuvat sairaanhoitajien työssä. Osaamisen ja ammattitaidon tulee kehittyä työuran edetessä, sillä sairaanhoitajan työssä se on välttämätöntä. (Suomen Sairaanhoitajaliitto ry 2010a.)

Sairaanhoitajat työskentelevät eettisten ohjeiden mukaisesti. Sairaanhoitajina toimivilla on velvollisuus kehittää ammattitaitoaan jatkuvasti. Potilaan hoitoa koskevassa päätöksen teossa, työssä jaksamisessa ja ammatillisessa kehityksessä sairaanhoitajien tulee tukea toinen toistaan. Potilaan hoidon onnistumiseksi sairaanhoitajien tulee pyrkiä hyvään yhteistyöhön muiden hoitoon osallistuvien henkilöiden kanssa. Sairaanhoitajan työssä on tärkeää kunnioittaa potilaan itsemääräämisoikeutta, järjestää potilaalle mahdollisuus osallistua omaan hoitoon ja siihen koskeviin päätöksentekoihin ja pitää salassa potilaan antamat luottamukselliset tiedot. (Suomen Sairaanhoitajaliitto ry 2010b.)

4 TUTKIMUKSEN TARKOITUS, TAVOITTEET JA TUTKIMUSONGELMAT

Opinnäytetyön tarkoituksena on selvittää, mitkä tekijät vaikuttavat hoitajien työhyvinvointiin. Työhyvinvointia tarkastellaan työssä jaksamisen, työilmapiirin ja johtamisen näkökulmasta.

Tutkimuksen tavoitteena on kehittää hoitajien työhyvinvointia. Lisäksi tavoitteena on saada hoitajat tietoisiksi oman osaston työhyvinvoinnin tilasta ja löytää kehitettäviä työhyvinvoinnin alueita, joihin osastot voivat halutessaan paneutua.

Tutkimusongelmat:

1. Mitkä tekijät vaikuttavat hoitajien jaksamiseen työssä?
2. Miten työilmapiiri vaikuttaa työhyvinvointiin?
3. Millainen vaikutus johtamisella on työhyvinvointiin?
4. Miten työhyvinvointia voidaan kehittää?

5 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS

5.1 Tutkimusmenetelmät

Tässä tutkimuksessa käytettiin sekä kvalitatiivista että kvantitatiivista tutkimusmenetelmää. Kvantitatiivista tutkimusmenetelmää käytettiin työhyvinvoinnin yleisen tilanteen selvittämiseksi ja kvalitatiivisella menetelmällä saatiin yksityiskohtaisempaa tietoa tietyistä asioista.

Kvantitatiivinen eli määrällinen tutkimus pyrkii selventämään tilastollisilla menetelmillä tutkimusongelmiin vastauksia. Tilastollisessa tutkimuksessa asioita kuvataan numeraalisilla suureilla. Aineisto kerätään erinäisten mittareiden avulla kuten esimerkiksi kyselylomakkeilla. Suureet kuvataan taulukoin ja tilastojen avulla, joista tulokset on helposti luettavissa. Määrällisessä tutkimuksessa pystytään kuvaamaan yleensä vain tämän hetkinen tilanne, ei niinkään asioiden syitä. Tutkimuksen tuloksia voidaan yleistää suurempiin joukkoihin tilastollisten päätelmien avulla, jos tutkittava otos on riittävän suuri ja edustava. (Heikkilä 2008, 16–18.)

Kvalitatiivisen eli laadullisen tutkimuksen tarkoitus on auttaa ymmärtämään tutkimuskohdetta ja selittämään päätöksen ja käyttäytymisen syitä. Tutkimukseen valitaan yleensä vain pieni määrä tapauksia, mutta tarkoitus on pyrkiä analysoimaan ne mahdollisimman tarkasti. Kvalitatiivisen ja kvantitatiivisen tutkimuksen välillä on paljon eroja, minkä vuoksi tutkijan on hyvä valita toinen metodologia päämetodologiaksi. Päämetodologiaksi kannattaa valita kvalitatiivinen tutkimusote, jos tutkimuksessa ollaan kiinnostuneita tapahtumien tarkoista yksityiskohdista, ollaan kiinnostuneita tietyissä tapahtumissa mukana olleiden yksittäisten toimijoiden merkitysrakenteista, halutaan tutkia luonnollisia tilanteita tai jos tutkimuksesta halutaan saada selville syy-seuraussuhteista. Keskeisimmät tutkimusmenetelmät kvalitatiivisessa tutkimuksessa ovat havainnoiminen, tekstianalyysi, haastattelu ja litterointi. (Heikkilä 2008, 16; Metsämuuronen 2006, 83,88.)

5.2 Tutkimuksen kohderyhmä

Tutkimuksen kohderyhmänä olivat erään sairaalan sisätautien vuodeosaston ja leikkausosaston hoitajat. Hoitajilla tarkoitamme sairaanhoitajia, erikoissairaanhoi-

tajia, lähihoitajia sekä perushoitajia. Tutkimukseen osallistui sisätautien vuodeosastolta 15 hoitajaa ja leikkausosastolta 32 hoitajaa.

5.3 Aineistonkeruumenetelmä

Aineisto kerättiin kyselylomakkeilla (Liite 3), jotka sisälsivät strukturoituja ja avoimia kysymyksiä. Kyselylomakkeessa on 46 kysymystä, joista 43 on strukturoituja, kaksi avoimia ja yksi puoliavoin. Kyselylomakkeet esiteltiin viidellä hoitoalan ammattilaisella ja yhdellä hoitoalan ulkopuolisella henkilöllä. He kokivat kyselylomakkeen selkeäksi ja monipuoliseksi, minkä vuoksi kyselyyn tehtiin vain pieniä lauseen rakennemuutoksia.

Kyselylomakkeen kysymyksissä 1–8 selvitettiin vastaajien taustatietoja. Kysymykset 9–26, 44 ja 46 vastaavat tutkimusongelmaa numero yksi, joka koskee hoitajien työssä jaksamiseen vaikuttavia tekijöitä. Kysymykset 27–33 vastaavat tutkimusongelmaa numero kaksi, joka koskee työilmapiirin vaikutusta työhyvinvointiin. Kysymykset 34–43 vastaavat tutkimusongelmaa numero kolme, joka koskee johtamisen vaikutusta työhyvinvointiin. Kysymys 45 koskee tutkimusongelmaa numero neljä, joka koskee työhyvinvoinnin kehittämistä. Työhyvinvoinnin kehittämisen selvittämiseen käytetään kaikkia kyselyn kysymyksiä, joista selviää kehitettävät aihealueet.

Strukturoidut kysymykset aseteltiin niin, että vastaaja sai valita viidestä vastausvaihtoehdosta sopivimman vaihtoehdon. Vastausvaihtoehdot olivat: ”täysin samaa mieltä”, ”osittain samaa mieltä”, ”en osaa sanoa”, ”osittain eri mieltä” ja ”täysin eri mieltä”.

Molemmille osastoille toimitettiin 20 kappaletta suomenkielisiä ja 20 kappaletta ruotsinkielisiä kyselylomakkeita eli yhteensä osastoille toimitettiin 80 kyselylomaketta. Osastoilla oli kaikkien luettavissa tutkimuksen kaksikieliset tiedotteet, jotka olivat liimattuina palautelaatikoiden kylkiin. Kyselylomakkeet vietiin osastoille 28.6.2010. Sisätautien vuodeosaston apulaisosastonhoitaja otti kyselylomakkeet vastaan ja jakoi kyselylomakkeet kaikille niille, jotka olivat kyseisenä päivänä töissä. Leikkausosaston osastonhoitaja otti kyselylomakkeet vastaan ja

laittoi ne esille niin, että vastaajat saivat itse ottaa kyselylomakkeen. Vastausaikaa tutkimukseen oli noin kaksi viikkoa, jotta mahdollisimman monella hoitajalla olisi mahdollisuus vastata kyselyyn. Täytetty lomake palautettiin osastoilla sijaitseviin suljettuihin vastauslaatikkoihin. Vastausajan umpeuduttua tutkimuksen tekijät hakivat vastauslaatikot osastoilta pois. Tutkimuksen tekeminen vaati vain vähäisiä kustannuksia. Kyselyn suorittamiseen tarvittiin vain paperia ja vastauslaatikko.

5.4 Aineiston analysointi

Aineiston analyysi aloitettiin heti vastausajan päätyttyä. Osaston kyselylomakkeet pidettiin toisistaan erillään, jotta saatiin luotettavat tutkimustulokset. Osastojen vastaukset analysoitiin erikseen, jotta osastojen henkilökunta saisi tarkemman kuvan juuri oman osaston työhyvinvoinnin tilasta.

Aineistossa olevat strukturoidut kysymykset analysoidaan tilastollisesti, jolloin muuttujille annetaan omat arvot. Tämän jälkeen ne pystytään tilastoimaan SPSS-ohjelman avulla. (Vilkka 2005, 89–90.)

SPSS-ohjelmaan koodattiin tutkimuksen kysymykset eli muuttujat ja vastausvaihtoehdot, joille annettiin omat arvot. Tämän jälkeen jokainen kyselylomake käytiin yksitellen läpi ja strukturoitujen kysymysten vastaukset syötettiin ohjelmaan. Koodauksen jälkeen vastauksia alettiin analysoida frekvenssi- ja ristiintaulukoiden avulla. Näiden avulla teimme vastauksista johtopäätökset.

Avoimet kysymykset analysoidaan sisällönanalyysillä eli erittelyllä, jossa tutkimusaineisto kuvataan sanallisesti. Aineisto pelkistetään, jolloin vastauksista karsitaan epäolennaiset asiat tutkimusongelman kannalta. Tämän jälkeen vastaukset luokitellaan, jolloin saadaan aineiston eroavaisuudet ja samanlaisuudet selville. Luokittelun avulla aineisto pystytään analysoimaan. (Vilkka 2005, 140–141.)

Avoimet kysymykset kirjoitettiin sanatarkasti Word-ohjelmaan. Tämän jälkeen samankaltaiset vastaukset laitettiin omiin luokkiin, minkä jälkeen osa alkupe-
räisilmauksista pelkistettiin. Osa ilmauksista oli jo yksisanaisesti ja luettelomaisesti, minkä vuoksi niitä ei voinut pelkistää. Jokaiselle ryhmälle nousi oma pää-

luokka, josta selvisi ryhmän olennainen asia. Pääluokkien perusteella saatiin vastauksia tutkimusongelmiin. Liitteessä 4 on esimerkki.

5.5 Tutkimuksen eettisyys

Tutkimuksen eettiset periaatteet auttavat tutkimuksen teossa ja niiden tarkoituksena on estää niin sanottu huono tieteellinen käytös. Tutkimuksen tiedonhankinta- ja tutkimusmenetelmien tulee olla tieteessä hyväksyttyjä ja eettisyyden kestäviä. Tutkimuksen teon huolellisuutta ja luotettavuutta lisää aineistojen arkistointi tutkijayhteisöä varten. Ihmisarvon kunnioittaminen ja tutkittavien anonymiteetin suojeleminen ovat tärkeitä tieteen etiikassa. Tutkimuksen jokaisessa tulee siis välttää tutkittavien henkilöiden henkilöllisyyden paljastuminen. (Yhteiskuntatieteellinen tietoaarkisto 2010.)

Eettisyys otettiin huomioon tutkimusta tehtäessä. Tutkimus aloitettiin, kun tutkimuslupa hyväksyttiin. Kysymyslomakkeisiin vastattiin nimettömästi ja täytetyt lomakkeet palautettiin suljettuun palautuslaatikkoon, jolloin vastaajat pysyivät anonyymeina. Kyselyyn vastaaminen oli vapaaehtoista. Kyselylomakkeita ei ole näytetty tutkimuksen ulkopuolisille henkilöille. Tutkimuksen kirjallisuuden lähteet merkittiin täsmällisesti ja plagiointia vältettiin.

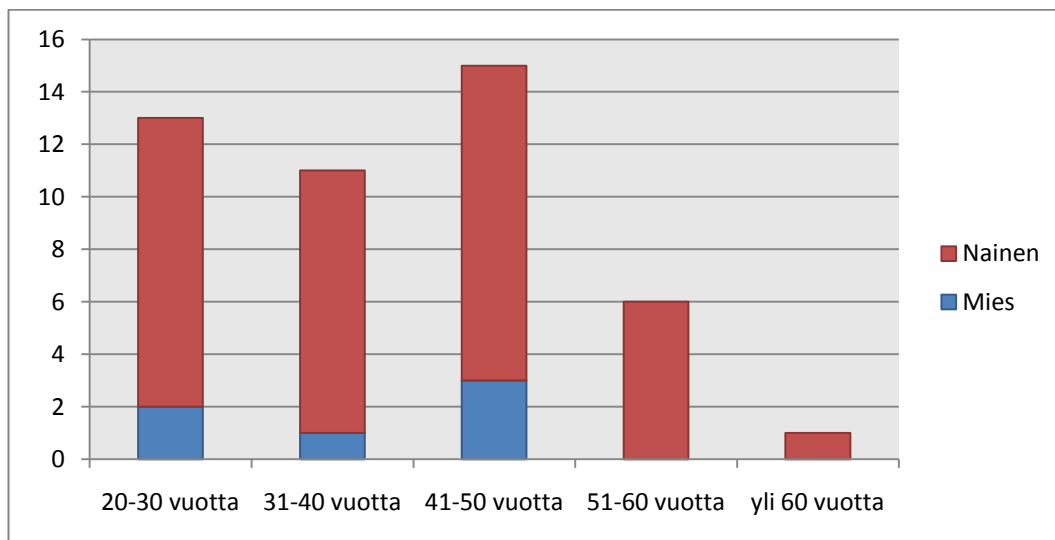
6 TUTKIMUSTULOKSET

6.1 Vastaajien taustatiedot

Kyselylomakkeen kahdeksan ensimmäistä kysymystä koskivat taustatietoja. Taustatiedoista selvitettiin vastaajien sukupuoli, ikä, koulutus, työsuhde, vastaajan työskentelyosasto, leikkausosastolla työskentelevien työtehtävä, työkokemus tämän hetkisellä osastolla ja työkokemus hoitoalalla yhteensä. Sisätautien vuodeosaston ja leikkausosaston vastaajien taustatiedot analysoitiin yhdessä.

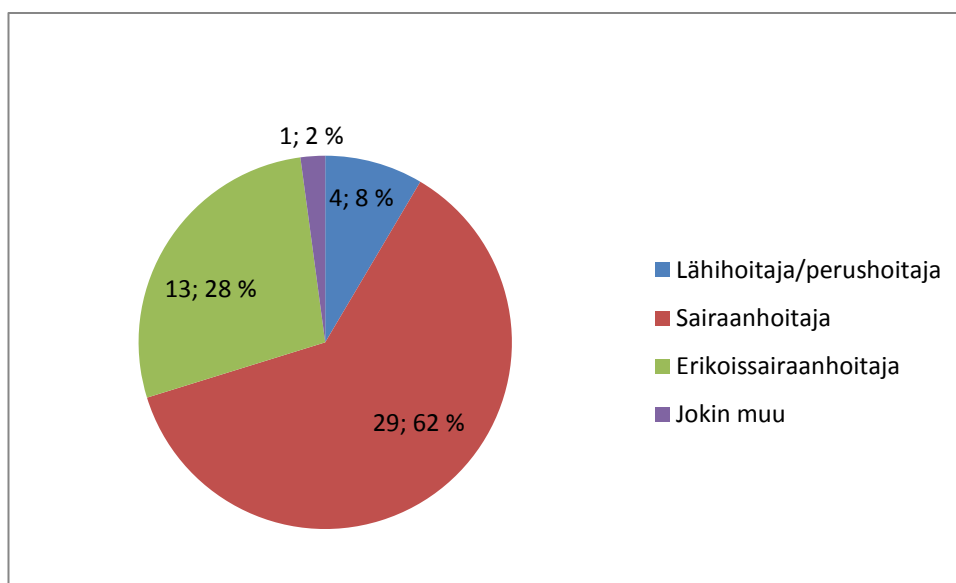
Kyselyvastauksia saatiin yhteensä molemmilta osastoilta 47, joista 15 oli sisätautien vuodeosastolta ja 32 leikkausosastolta. Sisätautien vuodeosaston palautetuista vastauksista kaksi oli suomenkielisiä ja 13 ruotsinkielisiä. Leikkausosaston vastuslomakkeista 15 oli suomenkielisiä ja 17 ruotsinkielisiä.

Kyselylomakkeessa kysyttiin vastaajien (N=46) ikää, jonka he saivat ilmoittaa tarkkana lukuna. Tämän jälkeen iät ryhmiteltiin viiteen ikäluokkaan. Vastaajista 13 oli 20–30 -vuotiaita, 11 oli 31–40 -vuotiaita, 15 oli 41–50 -vuotiaita, kuusi oli 51–60 -vuotiaita ja yksi hoitajista oli yli 60-vuotias. Yksi vastaajista jätti vastauksensa. Vastanneista 41 oli naisia ja kuusi oli miehiä. (Kuvio 1)



Kuvio 1. Vastaajien sukupuoli (N=47) ja ikäjakauma (N=46)

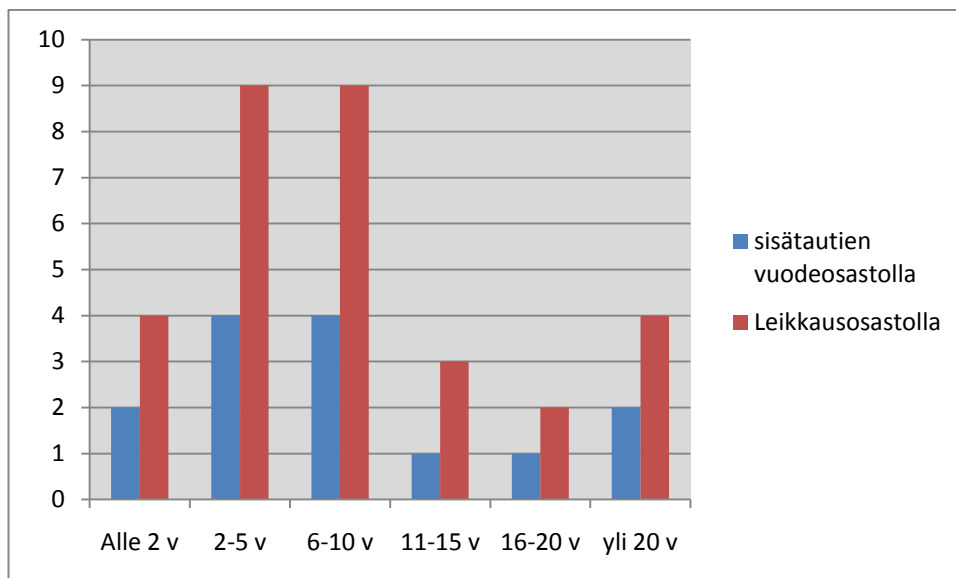
Kaikista vastaajista (N=47) neljä (8 %) oli lähihoitajia/perushoitajia, 29 (62 %) oli sairaanhoitajia, 13 (28 %) erikoissairaanhoitajia ja yksi (2 %) vastaajista ilmoitti olevansa jonkin muu hoitaja. (Kuvio 2) Kysyttäessä työsuhdemuotoja (N=47) 31 vastaajaa ilmoitti olevansa vakituaisessa työsuhteessa, 12 vastaajaa oli sijaisena ja neljä määräaikaisena.



Kuvio 2. Vastaajien (N=47) koulutus (N/%)

Leikkausosastolla (N=31) työskenteleviltä kysyttiin erikseen työtehtäviä leikkausosastolla. Hoitajista 16 oli anestesiahoitajia, 14 oli instrumenttihoitajia ja yksi oli jokin muu. Yksi vastaajista jätti vastaamatta.

Molempien osastojen vastaajista (N=45) kuusi oli työskennellyt sen hetkisellä osastolla alle kaksi vuotta, 13 vastaajaa 2–5 vuotta, 13 vastaajaa 6–10 vuotta, neljä vastaajaa 11–15 vuotta, kolme vastaajaa 16–20 vuotta ja kuusi vastaajaa yli 20 vuotta. Kaksi vastaajista jätti vastaamatta. (kuvio 3)



Kuvio 3. Hoitajien työkokemus sen hetkisellä osastolla (N=45)

Lisäksi kysyttiin kuinka monta vuotta on työskennellyt hoitoalalla yhteensä. Molempien osastojen vastaajista (N=46) kolme oli työskennellyt alle kaksi vuotta, kahdeksan vastaajaa 2–5 vuotta, yhdeksän vastaajaa 6–10 vuotta, yhdeksän vastaajaa 11–15 vuotta, neljä vastaajaa 16–20 vuotta ja 13 vastaajaa yli 20 vuotta. Yksi vastaajista jätti vastaamatta.

6.2 Hoitajien jaksamiseen vaikuttavat tekijät

Sisätautien vuodeosaston hoitajista (N=15) kuusi oli täysin samaa mieltä ja kahdeksan oli osittain samaa mieltä siinä, että **työ aiheuttaa stressiä**. Yksi vastaajista oli osittain eri mieltä. (Taulukko1) Leikkausosaston vastaajista (N=30) kaksi vastaajaa oli täysin samaa mieltä ja 18 osittain samaa mieltä siinä, että työ aiheuttaa stressiä. Kahdeksan vastaajaa oli osittain eri mieltä ja kaksi täysin eri mieltä. Kaksi leikkausosaston vastaajaa ei vastannut tähän väitteeseen lainkaan. (Taulukko 2)

Työ tuntui olevan sisätautien vuodeosaston vastaajien (N=15) mielestä sekä **fyysisesti että henkisesti raskasta**. Viisi vastaajaa oli täysin samaa mieltä ja seitsemän oli osittain samaa mieltä, että työ on fyysisesti raskasta. Kolme vastaajaa oli osittain eri mieltä työn fyysisestä raskaudesta. Neljä vastaajaa oli täysin samaa mieltä ja yhdeksän osittain samaa mieltä, että työ on henkisesti raskasta. Yksi oli osittain eri mieltä työn henkisestä raskaudesta. Yksi ei osannut sanoa. (Taulukko1) Samaa

mieltä oli myös leikkausosaston henkilökunta (N=32). Yhdeksän vastaajaa oli täysin samaa mieltä ja 13 osittain samaa mieltä siinä, että työ on fyysisesti raskasta. Yhdeksän vastaajaa oli osittain eri mieltä ja yksi täysin eri mieltä työn fyysisestä raskaudesta. Leikkausosaston työ näytti olevan henkisesti raskaampaa kuin fyysisesti. Kaksi oli täysin samaa mieltä ja 24 osittain samaa mieltä siinä, että työ on henkisesti raskasta. Viisi vastaajaa oli osittain eri mieltä ja yksi vastaaja ei osannut sanoa. (Taulukko 2)

Sekä sisätautien vuodeosaston että leikkausosaston vastaajat **kokivat osaavansa työnsä**, mutta pitivät sitä kuitenkin riittävän **haastavana**. Sisätautien vuodeosaston vastaajista (N=15) 14 oli samaa mieltä siinä, että he osaavat työnsä. Yksi vastaajista oli osittain eri mieltä. Samaisella osastolla 10 vastaajaa oli täysin samaa mieltä ja viisi oli osittain samaa mieltä siinä, että työ on riittävän haastavaa. (Taulukko1) Leikkausosaston vastaajista (N=32) 10 oli täysin samaa mieltä ja 19 osittain samaa mieltä siinä, että he osaavat työnsä. Saman osaston vastaajista 15 oli täysin samaa mieltä ja 14 osittain samaa mieltä siinä, että osaston työ on riittävän haastavaa. Yksi oli osittain eri mieltä siinä, että työ olisi riittävän haastavaa. Kaksi vastaajista ei osannut sanoa. (Taulukko 2)

Sisätautien (N=15) osaston kaksi vastaajaa olivat täysin samaa mieltä ja kuusi osittain samaa mieltä siinä, että **työssä tapahtuvat muutokset** ovat raskaita. Kuusi vastaajaa oli osittain eri mieltä. Yksi vastaajista ei osannut sanoa. (Taulukko1) Myös leikkausosaston henkilökunnan (N=32) mielipide asiasta vaihteli. 11 vastaajaa oli osittain samaa mieltä ja yksi täysin samaa mieltä siinä, että työssä tapahtuvat muutokset ovat raskaita. 15 vastaajaa oli osittain eri mieltä ja kolme täysin eri mieltä siinä, että työssä tapahtuvat muutokset olisivat raskaita. Kaksi vastaajaa ei osannut sanoa. (Taulukko 2)

Taulukko 1. Hoitajien työssä jaksamiseen vaikuttavat tekijät (N/%)

Sisätauti- vuodeosasto	Täysin samaa mieltä	Osittain samaa mieltä	En osaa sanoa	Osittain eri mieltä	Täysin eri mieltä	Ei vastausta
Työni aiheuttaa minulle stressiä	6 40	8 53,3	0 0	1 6,7	0 0	0
Työni fyysisesti raskasta	5 33,3	7 46,7	0 0	3 20	0 0	0
Työni on henkisesti raskasta	4 26,7	9 60	1 6,7	1 6,7	0 0	0
Koen osaavani työni	7 46,7	7 46,7	0 0	1 6,7	0 0	0
Työni on riittävän haastavaa	10 66,7	5 33,3	0 0	0 0	0 0	0
Koen työssäni tapahtuvat muutokset raskaiksi	2 13,3	6 40	1 6,7	6 40	0 0	0
Ikääntyminen vaikuttaa työssä jaksamiseen	3 20	7 46,7	0 0	2 13,3	3 20	0
Koen liikunnan vaikuttavan positiivisesti työssä jaksamiseen	11 73,3	2 13,3	1 6,7	1 6,7	0 0	0
Koen nukkuvani tarpeeksi	4 26,7	5 33,3	0 0	4 26,7	2 13,3	0
Riittävät yöunet vaikuttavat työssä jaksamiseen	11 73,3	3 20	0 0	1 6,7	0 0	0
Terveellinen ravinto vaikuttaa työssä jaksamiseen	10 66,7	4 26,7	1 6,7	0 0	0 0	0
Osaan määrittää työtahtini työpäivään sopivaksi	0 0	3 20	0 0	7 46,7	5 33,3	0
Saan itse vaikuttaa työvuoroihini	3 0,2	10 66,7	0 0	2 13,3	0 0	0
Tyky-toiminta edistää ja tukee työssä jaksamistani	7 46,7	1 6,7	3 20	3 20	1 6,7	0
Tietokoneen hallinta aiheuttaa minulle stressiä	1 6,7	3 20	2 13,3	6 40	3 20	0
Osaan työskennellä ergonomisesti	3 20	7 46,7	2 13,3	3 20	0 0	0
Työorganisaatiossani on hyvät työvälineet ergonomian säilyttämiseen	0 0	12 80	0 0	3 20	0 0	0
Pystyn käyttämään luovuuttani työssäni	3 20	7 46,7	1 6,7	4 26,7	0 0	0

Suurin osa sisätautien vuodeosaston vastaajista (N=15) koki, että **ikäntyminen** vaikuttaa työssä jaksamiseen. Kolme vastaajaa oli täysin samaa mieltä ja seitsemän osittain samaa mieltä, että ikäntyminen vaikuttaa työssä jaksamiseen. Kuitenkin kaksi vastaajaa oli osittain eri mieltä ja kolme täysin eri mieltä ikäntymisen vaikutuksesta työssä jaksamiseen. (Taulukko1) Leikkausosaston vastaajista (N=32) neljä oli täysin samaa mieltä ja 13 oli osittain samaa mieltä siinä, että ikäntyminen vaikuttaa työssä jaksamiseen. Neljä vastaajaa oli osittain eri mieltä ja yksi täysin eri mieltä siinä, että ikäntyminen vaikuttaisi työssä jaksamiseen. 10 vastaajaa valitsivat vaihtoehdon ”en osaa sanoa”. (Taulukko 2)

Liikunnalla näytti olevan positiivinen vaikutus työssä jaksamiseen. Sisätautien vuodeosaston vastaajista (N=15) 11 oli täysin samaa mieltä ja kaksi osittain samaa mieltä siinä, että liikunta vaikuttaa positiivisesti työssä jaksamiseen. Vain yksi oli osittain eri mieltä. Yksi vastaajista ei osannut sanoa. (Taulukko1) Leikkausosaston henkilökunta (N=32) oli samoilla linjoilla sisätautien vuodeosaston kanssa. 20 vastaajaa oli täysin samaa mieltä ja 12 osittain samaa mieltä siinä, että liikunta vaikuttaa positiivisesti työssä jaksamiseen. (Taulukko 2)

Suurin osa vastaajista tiesi **riittävien yöunien** vaikuttavan työssä jaksamiseen, mutta silti puolet vastaajista myönsi nukkuvansa liian vähän. Sisätautien vuodeosaston vastaajista (N=15) neljä oli täysin samaa mieltä ja viisi osittain samaa mieltä siinä, että he nukkuvat riittävästi. Neljä vastaajaa oli osittain eri mieltä ja kaksi täysin eri mieltä siinä, että he nukkuisivat tarpeeksi. (Taulukko1) Leikkausosaston vastaukset (N=32) olivat melko samanlaisia. Viisi vastaajaa oli täysin samaa mieltä ja 10 osittain samaa mieltä siinä, että he nukkuisivat riittävästi. 12 vastaajaa oli osittain eri mieltä ja yksi täysin eri mieltä siinä, että he nukkuisivat riittävästi. Neljä vastaajaa ei osannut sanoa. (Taulukko 2) Sisätautien vuodeosaston henkilökunnasta (N=15) 11 oli täysin samaa mieltä ja kolme osittain samaa mieltä siinä riittävät yöunet vaikuttavat työssä jaksamiseen. Yksi vastaajaa oli osittain eri mieltä. (Taulukko1) Leikkausosaston vastaajista (N=32) 23 oli täysin samaa mieltä ja kahdeksan osittain samaa mieltä siinä, että riittävät yöunet vaikuttavat työssä jaksamiseen. Yksi oli osittain eri mieltä. (Taulukko 2)

Taulukko 2. Hoitajien työssä jaksamiseen vaikuttavat tekijät (N/%)

Leikkausosasto	Täysin samaa mieltä	Osittain samaa mieltä	En osaa sanoa	Osittain eri mieltä	Täysin eri mieltä	Ei vastausta
Työni aiheuttaa minulle stressiä	2 6,7	18 60	0 0	8 26,7	2 6,7	2
Työni fyysisesti raskasta	9 28,1	13 40,6	0 0	9 28,1	1 3,1	0
Työni on henkisesti raskasta	2 6,3	24 75	1 3,1	5 15,6	0 0	0
Koen osaavani työni	10 31,3	19 59,4	2 6,3	1 3,1	0 0	0
Työni on riittävän haastavaa	15 46,9	14 43,8	2 6,3	1 3,1	0 0	0
Koen työssäni tapahtuvat muutokset raskaiksi	1 3,1	11 34,4	2 6,3	15 46,9	3 9,4	0
Ikääntyminen vaikuttaa työssä jaksamiseen	4 12,5	13 40,6	10 31,1	4 12,5	1 3,1	0
Koen liikunnan vaikuttavan positiivisesti työssä jaksamiseen	20 62,5	12 37,5	0 0	0 0	0 0	0
Koen nukkuvani tarpeeksi	5 15,6	10 31,3	4 12,5	12 37,5	1 3,1	0
Riittävät yöunet vaikuttavat työssä jaksamiseen	23 71,9	8 25	0 0	1 3 %	0 0	0
Terveellinen ravinto vaikuttaa työssä jaksamiseen	11 34,4	18 56,3	3 9,4	0 0	0 0	0
Osaan määrittää työtahtini työpäivään sopivaksi	2 6,5	8 25,8	3 9,7	11 35,5	7 22,6	1
Saan itse vaikuttaa työvuoroihini	3 9,7	22 71	2 6,5	4 12,9	0 0	1
Tyky-toiminta edistää ja tukee työssä jaksamistani	2 6,5	11 35,5	8 25,8	9 29	1 3,2	1
Tietokoneen hallinta aiheuttaa minulle stressiä	0 0	8 25,8	5 16,1	13 41,9	5 16,1	1
Osaan työskennellä ergonomisesti	3 9,7	16 51,6	5 16,1	6 19,4	1 3,2	1
Työorganisaatiossani on hyvät työvälineet ergonomian säilyttämiseen	3 9,7	16 51,6	1 3,2	9 29	2 6,5	1
Pystyn käyttämään luovuuttani työssäni	7 22,6	19 61,3	2 6,5	2 6,5	1 3,2	1

Molempien osastojen henkilökunta olivat enemmän tai vähemmän sitä mieltä, että **terveellisellä ravinnolla** on myönteinen vaikutus työssä jaksamiseen. Sisätautien vuodeosastolta (N=15) 10 oli täysin samaa mieltä ja neljä osittain samaa mieltä siinä, että terveellinen ruokavalio vaikuttaa työssä jaksamiseen. Vain yksi vastaaja ei osannut sanoa. (Taulukko1) Leikkausosaston työntekijöistä (N=32) 11 oli täysin samaa mieltä ja 18 osittain samaa mieltä ruokavalion positiivisista vaikutuksista työssä jaksamiseen. Kolme vastaajaa valitsi vaihtoehdon ”en osaa sanoa”. (Taulukko 2)

Harva sisätautien vuodeosaston osaston hoitajista (N=15) koki osaavansa määrittää **työtahdin** työpäivään sopivaksi. Viisi vastaajaa oli täysin eri mieltä ja seitsemän oli osittain eri mieltä, että he osaavat määrittää työtahdin. Vain kolme vastaajaa oli osittain samaa mieltä, että he kykenevät määrittelemään työtahdin työpäivään sopivaksi. (Taulukko1) Leikkausosastolla (N=31) väite jakoi mielipiteitä. Seitsemän oli täysin eri mieltä ja 11 osittain eri mieltä siinä, että he osaavat määrittää työtahdin työpäivään sopivaksi. Kahdeksan vastaajaa oli osittain samaa mieltä ja kaksi täysin sama mieltä siinä. Kolme vastaajaa valitsi vaihtoehdon ”en osaa sanoa”. (Taulukko 2)

Sisätautien vuodeosaston työntekijät kokivat pystyvänsä **vaikuttamaan työvuoroihin** melko hyvin. 10 vastaajaa oli osittain samaa mieltä ja kolme täysin samaa mieltä, että he pystyvät vaikuttamaan työvuoroihin. Kaksi vastaajaa oli osittain eri mieltä tässä asiassa. (Taulukko1) Leikkausosaston vastaajista (N=31) kolme oli täysin samaa mieltä ja 22 osittain samaa mieltä siinä, että he pystyvät itse vaikuttamaan työvuoroihin. Neljä vastaajaa oli osittain eri mieltä ja kaksi vastaajaa ei osannut sanoa. (Taulukko 2)

Tyky-toiminnan vaikuttaminen työssä jaksamiseen jakoi mielipiteitä molemmilla osastoilla. Sisätautien vuodeosastolta (N=15) seitsemän oli täysin samaa mieltä ja yksi oli osittain samaa mieltä, että Tyky-toiminta edistää ja tukee työssä jaksamista. Kolme vastaajaa ei osannut vastata. Kolme oli osittain eri mieltä ja yksi oli täysin eri mieltä Tyky-toiminnan hyvistä vaikutuksista. (Taulukko1) Leikkaus-

osaston vastaajista (N=31) kaksi oli täysin samaa mieltä ja 11 osittain samaa mieltä siinä, että Tyky-toiminta edistää ja tukee työssä jaksamista. Yhdeksän vastaajaa oli osittain eri mieltä ja yksi täysin eri mieltä. Kahdeksan vastaajaa valitsi vaihtoehdon ”en osaa sanoa”. Yksi vastaajista jätti kokonaan vastaamatta. (Taulukko1)

Myös **tietokoneen hallinnasta** oltiin monta eri mieltä sisätautien vuodeosastolla (N=15). Yli puolella tietokoneen käyttö ei aiheuttanut stressiä. Kolme vastaajaa oli täysin eri mieltä ja kuusi osittain eri mieltä, että tietokoneen käyttö olisi aiheuttanut stressiä. Kaksi ei osannut sanoa. Kolme vastaajaa oli osittain samaa mieltä ja yksi täysin sitä mieltä, että tietokoneen käyttö aiheuttaa stressiä. (Taulukko1) Myös leikkausosastolla (N=31) tietokoneen käyttö näytti sujuvan hyvin. Viisi vastaajaa oli täysin eri mieltä ja 13 osittain eri mieltä siinä, että tietokoneen hallinta olisi aiheuttanut stressiä. Kahdeksan vastaajaa oli osittain samaa mieltä. Viisi vastaajaa valitsi vaihtoehdon ”en osaa sanoa”. Yksi vastaajista jätti kokonaan vastaamatta. (Taulukko 2)

Sisätautien vuodeosastolta (N=15) kolme vastaajaa oli täysin samaa mieltä ja seitsemän osittain samaa mieltä siinä, että he osaavat työskennellä **ergonomisesti**. Kaksi ei osannut sanoa. Kolme vastaajaa koki olevansa osittain eri mieltä siitä, että osaisi työskennellä ergonomisesti. (Taulukko1) Leikkausosastolta (N=31) kolme vastaajaa oli täysin samaa mieltä ja 16 osittain samaa mieltä siinä, että osaisi työskennellä ergonomisesti. Kuusi oli osittain eri mieltä ja yksi täysin eri mieltä. Viisi vastaajaa valitsi vaihtoehdon ”en osaa sanoa”. Yksi vastaaja jätti kokonaan vastaamatta tähän kohtaan. (Taulukko2)

Sisätautien vuodeosastolla (N=15) työorganisaation **työvälineet** ergonomian säilyttämiseen näyttivät olevan melko hyvät. 12 vastaajaa oli osittain sitä mieltä, että työpaikalla oli hyvät työvälineet ergonomian säilyttämiseen. Vain kolme vastaajaa oli osittain eri mieltä. (Taulukko1) Leikkausosaston henkilökunnasta (N=32) kolme oli täysin samaa mieltä ja 16 osittain samaa mieltä siinä, että työorganisaatiossa on hyvät välineet ergonomian säilyttämiseen. Yksi vastaaja ei osannut sanoa. Yhdeksän vastaajaa oli osittain eri mieltä ja kaksi täysin eri mieltä siinä, että työpaikalla on hyvät välineet ergonomian säilyttämiseen. Yksi vastaaja ei vastannut tähän kysymykseen mitään. (Taulukko 2)

Sisätautien vuodeosastolta (N=15) kolme vastaajaa oli täysin samaa mieltä ja seitsemän vastaajaa osittain samaa mieltä siinä, että hän pystyy käyttämään työssä luovuutta. Yksi vastaaja ei osannut sanoa. Neljä vastaajaa oli osittain eri mieltä, että pystyisi käyttämään työssä **omaa luovuutta**. (Taulukko1) Leikkausosastolta seitsemän oli täysin samaa mieltä ja 19 osittain samaa mieltä siinä, että pystyy käyttämään omassa työssä luovuutta. Kaksi oli osittain eri mieltä ja yksi oli täysin eri mieltä siinä, että pystyisi käyttämään työssään omaa luovuutta. Kaksi vastaajaa valitsi vaihtoehdon ”en osaa sanoa”. (Taulukko 2)

Avoimessa kysymyksessä kysyttiin työntekijöiden **keinoja vapaa-ajalla** jaksakseen työajalla paremmin. Molemmilla osastoilla nousi esille monia keinoja, joista suurimmiksi nousivat terveelliset elämäntavat, sosiaaliset suhteet, lepo ja mielekkäät asiat. Molempien osastojen vastaukset olivat samanlaisia, joten osastojen vastaukset analysoidaan yhdessä tämän kysymyksen osalta. Lisäksi tämä kysymys ei liity suoranaisesti osaston toimintaan, vaan vapaa-ajalla tapahtuvaan toimintaan. Lähes kaikki vastaajista mainitsivat jonkin terveelliseen elämäntapaan kuuluvan keinon. Liikunta ja terveellinen ruokavalio nousivat suosituimmaksi keinoksi. Monet hyödynsivät myös hyötyliikuntaa jaksakseen työajalla paremmin.

”Motion, motion, motion.”

”..Äta nyttidgt..”

”Cycla till och från jobbet!”

Sosiaaliset suhteet koettiin tärkeäksi työssä jaksamista edistäväksi keinoksi. Monet pitivät tärkeänä perheen ja kavereiden kanssa yhdessäoloa.

”...umgås med familjen och vänner”

Rentoutuminen ja lepo koettiin tärkeäksi. Monet kertoivat nukkuvansa paljon ja rentoutumaan esimerkiksi lukemalla.

”..tillräckligt med sömn.”

”kopplar av med läsning..”

Mielekkäissä asioissa nousi esille paljon sellaisia asioita, joita kukin mielellään tekee vapaa-ajallaan. Harrastukset, matkustelu ja ulkoilu oli monille hyvä keino edistää työssä jaksamista. Joidenkin mielestä myös juhliminen auttaa jaksamaan työssä paremmin.

”Täytyy olla esim. harrastuksia tms. että

elämässä on muutakin kuin työ.”

”...Resar på semestern föt att komma bortfrån vardagslivschem.”

”Alkoholilla rentoudun ja juhlimalla ravintolassa.”

”Ute i naturen mycket.”

Jotkut mainitsivat myös osa-aikatyön vaikuttavan työssä jaksamiseen, koska silloin vapaa-aikaa jää enemmän. Lisäksi ”työasiat työpaikalle” on myös yksi keino selvitä töistä paremmin.

Puoliavoimessa kysymyksessä kysyttiin **kaksikielisyyden** vaikutuksesta työssä jaksamiseen. Molemmilla osastoilla suurin osa vastaajista oli sitä mieltä, ettei kaksikielisyys vaikuta työssä jaksamiseen. Suurin osa niistä, joille kaksikielisyydestä ei ollut vaikutusta työssä jaksamiseen, hallitsivat molemmat kielet sujuvasti.

”Osaan hyvin myös ruotsia, ei tarvitse pahemmin miettiä...”

”Jag är tvåspråkig...”

Sisätautien osastolla (N=13) vain kaksi oli sitä meiltä, että kaksikielisyys vaikuttaa työssä jaksamiseen. 11:n mielestä kaksikielisyys ei vaikuta työssä jaksamiseen. Osa koki, että on hienoa oppia toista kotimailta kieltä. Kielen hallitsemattomuus saattoi vaikuttaa siten, että ei ymmärrä raporteilla kaikkea, jolloin hoitajalla itsellä on suurempi vastuu ottaa selvää potilaiden tiedoista. Kuitenkaan kaksikielisyydellä ei koettu olevan suurta vaikutusta henkilökunnan väliseen vuorovaikutukseen.

”...Utmanande att lära sig helatiden.”

Leikkausosaston (N=27) vastaajista kuusi oli sitä mieltä, että kaksikielisyys vaikuttaa työssä jaksamiseen. 21:n mielestä kaksikielisyys ei vaikuta työssä jaksamiseen. Monien mielestä kaksikielisyys koettiin rikkaudeksi. Kaksikielisyyden koettiin olevan raskaampaa silloin, kun ei vielä osannut kieltä riittävän hyvin tai kun hoitajat kokivat olevansa väsyneitä. Myös lääkäreiden toisen kotimaisen kielen osaamattomuus koettiin raskaaksi. Monet olivat sitä mieltä, ettei asialla ole merkitystä, koska jokainen saa puhua osastolla omaa äidinkieltään.

”Tvåspråkighet är en rikedom.”

”Ibland tungt, när man är trött att prata det andra hemspråket..”

”Alla här kan prata m. sina arbetskamrater på sitt eget modersmål...”

6.3 Ilmapiirin vaikutus työhyvinvointiin

Suurin osa sisätautien vuodeosaston hoitajista (N=15) koki saavansa työkavereilta **arvostusta**. Viisi vastaajaa oli täysin samaa mieltä ja Kahdeksan vastaajaa oli osittain sitä mieltä, että työkavereilta saa arvostusta omaan työskentelyyn. Kaksi vastaajaa ei osannut sanoa. (Taulukko 3) Myös leikkausosastolla (N=31) koettiin, työkavereiden arvostan omaa työskentelyä. Kahdeksan vastaajaa oli täysin samaa mieltä ja 18 vastaajaa osittain samaa mieltä, että työkaverit arvostavat. Viisi vastaajaa ei osannut sanoa ja yksi ei vastannut mitään. (Taulukko 4)

Yhteistyö työkavereiden kanssa koettiin sisätautien vuodeosastolla (N=15) suurimmaksi osaksi sujuvaksi. 11 vastaajaa oli joko täysin samaa mieltä tai osittain samaa mieltä, että yhteistyö työkavereiden kanssa toimii sujuvasti. Kaksi vastaajaa oli osittain eri mieltä yhteistyön toimivuudesta. (Taulukko 3) Leikkausosastolla (N=30) yhteistyö työkavereiden kesken koettiin sujuvaksi. 12 vastaajaa oli täysin samaa mieltä ja 18 vastaajaa osittain samaa mieltä, että yhteistyö työkavereiden kanssa toimii sujuvasti. Kaksi vastaajaa ei vastannut mitään. (Taulukko 4)

Sisätautien vuodeosastolla (N=15) kuusi vastaajaa oli täysin samaa mieltä ja seitsemän vastaajaa osittain samaa mieltä, että työkavereiden kanssa pystyy käymään

avointa keskustelua. Yksi vastaajista oli osittain eri mieltä ja yksi ei osannut sanoa. (Taulukko 3) Leikkausosastolla (N=31) 10 vastaajaa oli täysin samaa mieltä ja 20 osittain samaa mieltä, että työkavereiden kanssa pystyy käymään avointa keskustelua. yksi vastaaja ei osannut sanoa ja yksi jätti vastaamatta. (Taulukko 4)

Taulukko 3. Työilmapiirin vaikutus työhyvinvointiin (N/%)

Sisätautien vuodeosasto	Täysin samaa mieltä	Osittain samaa mieltä	En osaa sanoa	Osittain eri mieltä	Täysin eri mieltä	Ei vastausta
Tunnen työkavereiden arvostavan minua	5 33,3	8 53,3	2 13,3	0 0	0 0	0
Yhteistyö työkavereiden kanssa toimii sujuvasti	7 46,7	6 40	0 0	2 13,3	0 0	0
Työkavereiden kanssa pystyy käymään avointa keskustelua	6 40	7 46,7	1 6,7	1 6,7	0 0	0
Pystyn luottamaan työkavereihini	7 46,7	7 46,7	0 0	1 6,7	0 0	0
Työkavereiltani voi kysyä neuvoa ja apua	10 66,7	5 33,3	0 0	0 0	0 0	0
Työyhteisöni ilmapiiri on hyvä	5 33,3	7 46,7	1 6,7	2 13,3	0 0	0
Työyhteisöni pelisäännöt ovat kaikilla tiedossa	4 26,7	8 53,3	1 6,7	2 13,3	0 0	0

14 vastaajaa oli joko täysin samaa mieltä tai osittain samaa mieltä siinä, että pystyvät **luottamaan** työkavereihin sisätautien vuodeosastolla. (N= 15) Yksi vastaajista oli osittain eri mieltä. (Taulukko 3) Leikkausosastolla (N=31) yhdeksän oli täysin samaa mieltä ja 19 osittain samaa mieltä, että työkavereihin pystyy luottamaan. Kolme vastaajaa ei osannut sanoa ja yksi ei vastannut mitään. (Taulukko 4) Molemmilla osastoilla oltiin lähes yhtä mieltä siitä, että työkavereilta voi kysyä neuvoa ja apua. Sisätautien vuodeosastolla (N=15) 10 vastaajaa oli täysin samaa

mieltä ja viisi osittain samaa mieltä. (Taulukko 3) Leikkausosaston (N=31) vastaajista 19 oli täysin samaa mieltä ja 12 osittain samaa mieltä, että tarvittaessa työkavereilta pystyy pyytämään apua. (Taulukko 4)

Sisätautien vuodeosastolla (N=15) viisi vastaajaa oli täysin samaa mieltä ja seitsemän osittain samaa mieltä, että työyhteisön **ilmapiiri** on hyvä. Kaksi vastaajaa oli asiasta osittain eri mieltä ja yksi vastaajista ei osannut sanoa. (Taulukko 3) Leikkausosastolla (N=32) asiasta oltiin lähes samaa mieltä. 13 vastaajaa oli täysin samaa mieltä ja 17 vastaajaa osittain samaa mieltä, että työyhteisön ilmapiiri on hyvä. Yksi vastaaja ei osannut sanoa ja yksi oli osittain eri mieltä työyhteisön ilmapiiristä. (Taulukko 4)

Taulukko 4. Työilmapiirin vaikutus työhyvinvointiin (N/%)

Leikkausosasto	Täysin samaa mieltä	Osittain samaa mieltä	En osaa sanoa	Osittain eri mieltä	Täysin eri mieltä	Ei vastausta
Tunnen työkavereiden arvostavan minua	8 25,8	18 58,1	5 16,1	0 0	0 0	1
Yhteistyö työkavereiden kanssa toimii sujuvasti	12 40	18 60	0 0	0 0	0 0	2
Työkavereiden kanssa pystyy käymään avointa keskustelua	10 32,3	20 64,5	1 3,2	0 0	0 0	1
Pystyn luottamaan työkavereihini	9 29	19 61,3	3 9,7	0 0	0 0	1
Työkavereiltani voi kysyä neuvoa ja apua	19 61,3	12 38,7	0 0	0 0	0 0	1
Työyhteisöni ilmapiiri on hyvä	13 40,6	17 53,1	1 3,1	1 3,1	0 0	0
Työyhteisöni pelisäännöt ovat kaikkien tiedossa	9 28,1	21 65,6	1 3,1	1 3,1	0 0	0

Sisätautien vuodeosastolla (N=15) neljä vastaajaa oli täysin samaa mieltä ja kahdeksan osittain samaa mieltä, että työpaikan **pelisäännöt** ovat kaikkien tiedossa.

Kaksi vastaaja oli kuitenkin osittain eri mieltä ja yksi vastaaja ei osannut sanoa siihen, että työyhteisön pelisäännöt ovat kaikilla tiedossa. (Taulukko 3) Leikkausosastolla (N=32) suurin osa vastaajista (21) oli osittain samaa mieltä ja yhdeksän oli täysin samaa mieltä, että työyhteisön pelisäännöt ovat kaikilla tiedossa. Yksi vastaajista oli osittain eri mieltä ja yksi ei osannut sanoa. (Taulukko 4)

6.4 Johtamisen vaikutus työhyvinvointiin

Sisätautien vuodeosastolla (N=15) viisi vastaajaa oli täysin samaa mieltä ja seitsemän oli osittain samaa mieltä että esimieheltä saa riittävästi **rakentavaa palautetta**. Kaksi vastaajaa oli osittain eri mieltä ja yksi ei osannut sanoa. (Taulukko 5) Leikkausosastolla (N=32) oltiin rakentavan palautteen riittävydestä montaa mieltä. Kaksi vastaajaa oli täysin samaa mieltä ja 17 vastaajaa osittain samaa mieltä, että esimies antaa riittävästi rakentavaa palautetta. Yksi vastaajista oli täysin eri mieltä ja kuusi vastaajaa oli osittain eri mieltä palautteen riittävydestä. Kuusi vastaajaa ei osannut sanoa. (Taulukko 6) Niin sisätautien osastolla (N=15) kuin leikkausosastolla (N=32) oltiin lähes yksimielisiä siitä, että myönteinen palaute vaikuttaa työmotivaatioon. Sisätautien osaston vastaajista 13 oli täysin samaa mieltä ja kaksi osittain samaa mieltä. (Taulukko 5) Leikkausosaston vastaajista 18 oli täysin samaa mieltä ja 13 osittain samaa mieltä että työmotivaatio lisääntyy myönteisellä palautteella. Yksi vastaaja ei osannut sanoa mitään. (Taulukko 6)

10 vastaajaa oli täysin samaa mieltä ja kolme oli osittain samaa mieltä siitä, että pystyvät **luottamaan esimieheen** sisätautien vuodeosastolla. (N=15) Kyseisellä osastolla yksi oli osittain eri mieltä ja yksi ei osannut sanoa. (Taulukko 5) Leikkausosastolla (N=32) kahdeksan oli täysin samaa mieltä ja 17 osittain samaa mieltä että esimieheen pystyy luottamaan. Yksi vastaajista oli täysin eri mieltä ja kaksi osittain eri mieltä esimiehen luotettavuudesta. Neljä vastaajaa ei osannut sanoa. (Taulukko 6)

Taulukko 5. Johtamisen vaikutus työhyvinvointiin (N/%)

Sisätautien vuodeosasto	Täysin samaa mieltä	Osittain samaa mieltä	En osaa sanoa	Osittain eri mieltä	Täysin eri mieltä	Ei vastausta
Koen saavani esimieheksi riittävästi rakentavaa palautetta	5 33,3	7 46,7	1 6,7	2 13,3	0 0	0
Myönteinen palaute vaikuttaa työmotivaatioon	13 86,7	2 13,3	0 0	0 0	0 0	0
Voin luottaa esimieheeni	10 66,7	3 20	1 6,7	1 6,7	0 0	0
Esimieheni kohtelee työyhteisöä tasavertaisesti	7 46,7	5 33,3	1 6,7	2 13,3	0 0	0
Esimieheni ottaa mielipiteeni huomioon	7 46,7	6 40	1 6,7	1 6,7	0 0	0
Esimieheni toimii työyhteisön periaatteiden mukaisesti	10 66,7	4 26,7	1 6,7	0 0	0 0	0
Koulutusmahdollisuuteni ovat riittävät	10 66,7	3 20	1 6,7	1 6,7	0 0	0
Esimieheni kannustaa kouluttautumaan	9 60	5 33,3	0 0	1 6,7	0 0	0
Uusien työntekijöiden perehdyttäminen on riittävää	2 13,3	5 33,3	2 13,3	4 26,7	2 13,3	0
Työvuorot suunnitellaan työssä jaksamista tukevalla tavalla	3 20	7 46,7	2 13,3	3 20	0 0	0

Sisätautien vuodeosastolla (N=15) seitsemän vastaajaa oli täysin samaa mieltä ja viisi osittain samaa mieltä, että esimies **kohtelee työyhteisöä tasavertaisesti**. Kaksi vastaajaa oli osittain eri mieltä ja yksi ei osannut sanoa. (Taulukko 5) Leikkauksoosastolla (N=32) kolme vastaajaa oli täysin samaa mieltä ja 21 osittain samaa mieltä. Yksi vastaaja oli täysin eri mieltä ja viisi osittain eri mieltä että esimies kohtelee työyhteisöä tasavertaisesti. Kaksi vastaajaa ei osannut sanoa. (Taulukko 6)

Seitsemän vastaajaa oli täysin samaa mieltä ja kuusi osittain samaa mieltä että esimies ottaa **mielipiteet huomioon** sisätautien vuodeosastolla. (N=15) Yksi vastaaja oli osittain samaa mieltä ja yksi vastaaja ei osannut sanoa mitään. (Taulukko

5) Leikkausosastolla (N=32) kuusi vastaajaa oli täysin samaa mieltä ja 19 osittain samaa mieltä, että esimies ottaa mielipiteet huomioon. Kolme vastaajaa oli osittain samaa mieltä ja neljä vastaajaa ei osannut sanoa. (Taulukko 6)

Taulukko 6. Johtajuuden vaikutus työhyvinvointiin (N/%)

Leikkausosasto	Täysin samaa mieltä	Osittain samaa mieltä	En osaa sanoa	Osittain eri mieltä	Täysin eri mieltä	Ei vastausta
Koen saavani esimieheltäni riittävästi rakentavaa palautetta	2 6,3	17 53,1	6 18,8	6 18,8	1 3,1	0
Myönteinen palaute vaikuttaa työmotivaatioon	18 56,3	13 40,6	1 3,1	0 0	0 0	0
Voin luottaa esimieheeni	8 25	17 53,1	4 12,5	2 6,3	1 3,1	0
Esimieheni kohtelee työyhteisöä tasavertaisesti	3 9,4	21 65,6	2 6,3	5 15,6	1 3,1	0
Esimieheni ottaa mielipiteeni huomioon	6 18,8	19 59,4	4 12,5	3 9,4	0 0	0
Esimieheni toimii työyhteisön periaatteiden mukaisesti	9 28,1	17 53,1	5 15,6	1 3,1	0 0	0
Koulutusmahdollisuuteni ovat riittävät	9 28,1	16 50	2 6,3	5 15,6	0 0	0
Esimieheni kannustaa kouluttautumaan	6 18,8	22 68,8	3 9,4	1 3,1	0 0	0
Uusien työntekijöiden perehdyttäminen on riittävää	6 18,8	17 53,1	3 9,4	5 15,6	1 3,1	0
Työvuorot suunnitellaan työssä jaksamista tukevalla tavalla	3 9,4	17 53,1	4 12,5	7 21,9	1 3,1	0

Sisätautien vuodeosastolla (N=15) hoitajien mielestä esimies toimii työyhteisön **periaatteiden mukaisesti**. 10 vastaajaa oli täysin samaa mieltä ja neljä osittain samaa mieltä. Yksi vastaaja ei osannut sanoa. (Taulukko 5) Myös leikkausosaston (N=32) hoitajien mielestä esimies toimii työyhteisön periaatteiden mukaisesti.

Yhdeksän vastaajaa oli täysin samaa mieltä ja 17 oli osittain samaa mieltä. Yksi vastaaja oli osittain eri mieltä ja viisi vastaajaa ei osannut sanoa. (Taulukko 6)

Sisätautien vuodeosastolla (N=15) **koulutusmahdollisuudet** koetaan riittäväksi. 10 vastaajaa oli täysin samaa mieltä ja kolme vastaajaa osittain samaa mieltä. Yksi vastaaja oli osittain eri mieltä ja yksi ei osannut sanoa. (Taulukko 5) Leikkausosastolla (N=15) koettiin myös koulutusmahdollisuudet riittäväksi. Yhdeksän vastaajaa oli täysin samaa mieltä ja 16 osittain samaa mieltä. Viisi vastaajaa oli koulutusmahdollisuuden riittävydestä osittain eri mieltä ja kaksi ei osannut sanoa. (Taulukko 6)

Molempien osastojen esimiehet näyttävät kannustavan työntekijöitään kouluttautumaan. Sisätautien vuodeosaston henkilökunnasta (N=15) yhdeksän oli täysin samaa mieltä ja viisi osittain samaa mieltä siinä, että esimies **kannustaa kouluttautumaan**. Vain yksi oli osittain samaa mieltä tässä asiassa. (Taulukko 5) Leikkausosastolla (N=32) oltiin melko samoilla linjoilla sisätautien osaston kanssa. Kuusi osaston työntekijää oli täysin samaa mieltä ja 22 osittain samaa mieltä siinä, että esimies kannustaa työntekijöitä kouluttautumaan. Yksi oli osittain eri mieltä ja yksi ei osannut sanoa. (Taulukko 6)

Sisätautien vuodeosastolla työntekijät (N=15) olivat eri mieltä uusien työntekijöiden perehdyttämisen riittävydestä. Kaksi oli täysin eri mieltä ja neljä osittain eri mieltä siinä, että **uusien työntekijöiden perehdyttäminen** olisi riittävää. Kaksi oli täysin samaa mieltä ja viisi osittain samaa mieltä siinä, että uusien työntekijöiden perehdyttäminen on riittävää. Kaksi valitsi vaihtoehdon ”en osaa sanoa”. (Taulukko 5) Leikkausosaston (N=32) tilanne oli seuraavanlainen: Kuusi oli täysin samaa mieltä ja 17 osittain samaa mieltä siinä, että työntekijöiden perehdyttäminen on riittävää. Viisi oli osittain eri mieltä ja yksi täysin eri mieltä. Kolme valitsi vaihtoehdon ”en osaa sanoa”. (Taulukko 6)

Kolme vastaajaa oli täysin samaa mieltä ja seitsemän osittain samaa mieltä, että **työvuorot** suunnitellaan työssä jaksamista tukevalla tavalla sisätautien vuodeosastolla (N=15). Kolme vastaajaa oli osittain eri mieltä ja kaksi ei osannut sanoa. (Taulukko 5) Leikkausosastolla (N=32) kolme vastaajaa oli täysin samaa mieltä ja

17 osittain samaa mieltä. Yksi vastaaja oli täysin eri mieltä siitä, että työvuorot suunnitellaan työssä jaksamista tukevalla tavalla. Seitsemän oli osittain samaa mieltä ja neljä ei osannut sanoa. (Taulukko 6)

6.5 Työhyvinvoinnin kehittäminen

Työhyvinvoinnin kehittämistä kysyttiin yhdellä avoimella kysymyksellä. Osastojen vastauksista nousi esille hieman erilaisia asioita. Osa vastaajista oli jättänyt tähän osioon vastaamatta, joka voidaan tulkita myös siten, että osastojen toimintaan ollaan tyytyväisiä.

”..arbetsvälbefinnande är bra hos oss.”

Sisätautien vuodeosastolla suurimmiksi aihealueiksi nousivat henkilöstöasiat, palkkaus ja Tyky-toiminta. Monien mielestä osastolla oli liian vähän henkilökuntaa ja liian paljon töitä. Hoitajien mielestä töitä ei ehdi tehdä kunnolla, koska töitä on liikaa ja osastolla on jatkuva kiire.

”Lisää henkilökuntaa, vähemmän työtä..”

Monet toivoivat parannusta palkkaukseen kuten esimerkiksi ylityö-, pyhä- ja hälytysrahakorvauksiin ja ylipäättänsä yleiseen palkkaukseen. Lisäksi hoitajat toivoivat korvausta opiskelijoiden ohjaamisesta, mikä toisi hieman enemmän motivaatiota ohjata opiskelijoita. Joidenkin mielestä myös vuoronvaihdoista olisi hyvä saada korvauksia.

”Extra ”belöning” när man jobbar större helger tex. Jul, midsommar.”

”Uppskattning och compensation(betalt) för att byter arbetsturer o jobbar extra då personal sjuk...”

Monet hoitohenkilökunnasta toivoi enemmän tyky-toimintaa, joka voisi kehittää osaston työhyvinvointia.

”Möjlighet till mera tyky aktivitet..”

Myös leikkausosastolla Tyky-toiminta nousi yhdeksi suurimmista aihealueista, jota osastolla voitaisiin kehittää enemmän. Monet kokivat, että tyky-toimintaa on liian vähän ja että nykyisellä tyky-toiminnan määrällä ei ole vaikutusta työhyvinvoinnin edistämiseksi. Tyky-toimintaa toivottiin myös sen takia, että osaston yhteistä tekemistä olisi enemmän.

Tyky-toiminnan lisäksi leikkausosastolla nousi suurimmiksi aihealueisiksi myös työaikoja koskevat asiat ja liikunnan tukeminen. Henkilökunta toivoi työaikoihin enemmän joustoa ja lisäksi parempaa mahdollisuutta vaikuttaa työaikoihin. Taukoja pidettiin tärkeinä, ja niitä tulisi saada pitää säännöllisesti.

”..jonkinlaista harkittua joustoa tulisi olla, sillä ihmisten elämäntilanteet ja tarpeet vaihtelevat.”

”..työn ohella tauot ovat tärkeitä ja niitä tulisi voida pitää..”

Osa leikkausosaston vastaajista toivoi työnantajan tukevan rahallisesti henkilökunnan liikkumista tai mahdollisuutta liikkua työaikana esimerkiksi taukojumppien ja hierontojen muodossa.

Osastolla toivottiin tasa-arvoisempaa kohtelua eri tahoilta. Esimiehen toivottiin ajavan enemmän työntekijöiden oikeuksia.

”Jos esimies ajaisi työntekijöiden oikeuksia ja tukisi meitä esimerkiksi palkankorotus asioissa olisi työssä oleminen miellyttävämpää.”

7 JOHTOPÄÄTÖKSET

Tutkimuksen mukaan sisätautien vuodeosaston hoitajat kokivat työn hieman stressaavamaksi kuin leikkausosaston hoitajat. Sekä sisätautien vuodeosastolla että leikkausosastolla työ koettiin fyysisesti ja henkisesti raskaaksi. Osastojen hoitajat kokivat osaavansa työnsä, mutta pitivät työtään silti riittävän haastavana.

Terveellisillä elämäntavoilla koettiin olevan suuri vaikutus työssä jaksamiseen. Lähes kaikkien mielestä riittävät yöunet ovat tärkeitä, mutta kuitenkin puolet vastaajista koki nukkuvansa liian vähän. Hieman yli puolet molemmilta osastoilta kokee osaavansa työskennellä ergonomisesti. Työvälineet ergonomian toteuttamiseksi ovat melko hyvät. Suurin osa vastaajista koki, ettei kaksikielisyydellä ole negatiivista vaikutusta työssä jaksamiseen. Työajan ulkopuolisilla asioilla oli myös suuri vaikutus työssä jaksamiseen, kuten esimerkiksi sosiaalisilla suhteilla ja mielekkäiltä tuntuvilla asioilla.

Vastausten perusteella yleinen ilmapiiri koettiin molemmilla osastoilla hyväksi. Yhteistyön työkavereiden kanssa koettiin toimivan sujuvasti, ja he pystyivät kysymään tarvittaessa apua ja neuvoa toisiltaan. Luottamus työkavereiden välillä koettiin hyväksi, ja he kokivat pystyvänsä avoimiin keskusteluihin toistensa kanssa.

Molempien osastojen vastaajat kokivat myönteisen palautteen vaikuttavan työmotivaatioon. Vähän yli puolet vastaajista koki saavansa riittävästi rakentavaa palautetta esimieheltä. Sisätautien vuodeosastolla puolet koki uusien työntekijöiden perehdyttämisen riittämättömäksi. Leikkausosastolla perehdyttäminen koettiin hieman paremmaksi. Molemmilla osastoilla esimiehet kohtelivat työyhteisöä tasavertaisesti. Lisäksi suurin osa vastaajista koki pystyvänsä luottamaan esimieheensä. Suurin osa vastaajista oli sitä mieltä, että esimies kannustaa heitä kouluttautumaan.

Sisätautien vuodeosaston ja leikkausosaston vastaajat kokivat, että Tyky-toimintaa pitäisi olla lisää. Sisätautien vuodeosaston hoitajat olivat sitä mieltä, että henkilökuntaa pitäisi olla enemmän. Töitä koettiin olevan liikaa henkilökunnan määrään

nähdessä. Samaisella osastolla palkkaukseen haluttiin muutoksia. Monet toivoivat parempia hyvityksiä esimerkiksi ylitöistä ja vuoronvaihdosta. Osa leikkausosaston vastaajista toivoi työnantajan tukevan henkilökunnan liikuntaharrastuksia taloudellisesti.

8 POHDINTA

8.1 Tutkimustulosten tarkastelua

Tutkittaessa hoitajien työssä jaksamiseen vaikuttavia tekijöitä voitiin tutkimustuloksien perusteella todeta, että sisätautien vuodeosastolla ja leikkausosastolla hoitajat kokivat työnsä raskaaksi sekä henkisesti että fyysisesti. Sukupuolella ei näytännyt olevan vaikutusta asiaan. Suurin osa vastaajista koki ikääntymisen vaikuttavan työssä jaksamiseen. Yli puolet 20–30-vuotiaista ei osannut vastata tähän ja muutamat olivat täysin eri mieltä ikääntymisen vaikutuksesta työssä jaksamiseen. Vanhemmat vastaajat olivat enemmän sitä mieltä, että ikääntyminen vaikuttaa työssä jaksamiseen. Nuorempien hoitajien oletetaan olevan terveitä ja hyväkuntoisia tässä tutkimuksessa, jolloin he eivät tiedä tai koe, että ikääntymisellä olisi vielä vaikutusta työssä jaksamiseen.

Lähes kaikki tutkimukseen osallistuneet kokivat osaavansa työnsä. Silti työtä pidettiin riittävän haasteellisena. Omien töiden hallitseminen lisää hoitajien varmuutta työssään, ja työn haasteellisuus pitää työn mielekkäänä. Nämä molemmat vaikuttavat positiivisesti työssä jaksamiseen (Hämäläinen & Lantta 2008; Utriainen 2006).

Vastauksien perusteella vastaajien terveellisillä elämäntavoilla oli suuri vaikutus työssä jaksamiseen. Monien vastaajien jaksamisen keinoja olivat terveellinen ruokavalio ja säännöllinen liikunta. Lähes kaikki tiesivät riittävien yöunien vaikuttavan työssä jaksamiseen mutta silti harvempi nukkui tarpeeksi. Voisi kuvitella, että hoitajat nukkuisivat riittävästi, sillä riittävien yöunien tiedettiin vaikuttavan työssä jaksamiseen. Hoitajien työ on kuitenkin tarkkuutta vaativaa työtä, jota liiallinen väsymys voi horjuttaa.

Sisätautien vuodeosastolta suurin osa ja leikkausosastolta hieman yli puolet koki, ettei pysty määrittämään työtahtia työpäivään sopivaksi. Tämä johtunee suurilta osin työpaikan muista henkilöistä, kuten esimerkiksi potilaiden tarpeista ja lääkäreiden aikatauluista. Partasen, Heikkisen & Vehviläinen-Julkusen (2005) mukaan sairaanhoitajille aiheutuu enemmän stressiä, kun heillä ei ole mahdollisuutta vai-

kuttaa työtahtiin ja -määrään (Partanen, Heikkinen & Vehviläinen-Julkunen 2005).

Molempien osastojen vastaajista hieman yli puolet koki osaavansa työskennellä ergonomisesti. Työvälineet ergonomian säilyttämiseen olivat melko hyvät, mutta myös parantamisen varaa olisi. Oikeaoppisen ergonomian suorittamiseen tarvitaan osaksi hyviä työvälineitä, joihin myös laki velvoittaa. Työturvallisuuslaki 24 § ”*Edellyttää työnantajaa huolehtimaan siitä, että työpisteen rakenteet ja käytettävät työvälineet valitaan, mitoitetaan ja sijoitetaan työn luonne ja työntekijän edellytykset huomioon ottaen ergonomisesti asian mukaisella tavalla*” (L738/2002).

Jatkuva epäergonominen työskentely pitkällä aikavälillä saattaa johtaa erilaisiin fysiologisiin sairauksiin. Onkin hyvä miettiä, tarvitsisiko henkilökunta lisäkoulutusta ergonomiseen työskentelyyn ja ergonomisten työvälineiden käyttämiseen.

Vastaajista suurin osa koki, ettei kaksikielisyydellä ole vaikutusta työssä jaksamiseen. Tulos yllätti, koska kaksikielisyyden odotettiin olevan suurempi rasite työyhteisössä. Kaksikielisyyys oli suurempi ongelma niille, jotka eivät hallinneet kieltä vielä kunnolla. Ymmärrettävää on, että vastuu potilaista kasvaa, jos kieltä ei hallitse vielä kunnolla. Epävarmuus omasta työstä lisääntyy, mikä vaikuttaa työssä jaksamiseen. Ne, jotka hallitsivat molemmat kielet, kokivat kaksikielisyyden olevan enemmänkin rikkaus. Henkilökunnan väliseen vuorovaikutukseen kaksikielisyydellä ei useimpien mielestä ollut merkitystä, sillä kukin sai kommunikoida omalla äidinkielellään.

Suurin osa osastojen vastaajista koki, ettei tietokoneen hallinta aiheuta stressiä. Vastauksien perusteella nuoret eivät stressanneet tietokoneen käyttöä. Vanhemmat vastaajat taas kokivat hieman enemmän tietokoneen aiheuttavan stressiä. Tämä johtuneesi siitä, että nuoret ovat kasvaneet tietokoneiden parissa, toisin kuin vanhempi ikäpolvi.

Vastaajat kokivat mielekkäiden asioiden ja sosiaalisten suhteiden olevan tärkeimpiä vapaa-ajan keinoja jaksaa töissä paremmin. Näiden avulla vastaajat pyrkivät unohtamaan työasiat. Kaskisen (2009) mukaan nämä ovat myös sellaisia keinoja,

jotka auttavat palautumaan työstä paremmin. Tärkeintä on tehdä sellaisia asioita, joiden parissa viihtyy ja jotka helpottavat irtaantumaan töistä. Työajan ulkopuolella oleva aika on merkittävä voimavara työhyvinvoinnin kannalta (Utriainen 2006).

Eräs vastaaja koki, että alkoholi ja juhliminen vaikuttavat positiivisesti työssä jaksamiseen. Halusimme nostaa tämän asian esille, koska vain yksi vastaaja mainitsi asiasta, mutta todellisuudessa tämä on kuitenkin huomattavasti yleisempää. Alkoholi auttaa irtaantumaan töistä ja rentoutumaan, mutta luulemme sen kuitenkin aiheuttavan enemmän väsymystä. Tämä johtunee siitä, että alkoholi heikentää unen laatua ja öinen juhliminen sekoittaa unirytmia.

Tutkimustulokset osoittivat, että molempien osastojen työilmapiiri on yleisesti hyvä. Kummallakaan osastolla ei noussut juuri mitään negatiivista asiaa koskien työilmapiiriä. Hyvällä työilmapiirillä on koettu olevan positiivisia vaikutuksia työhyvinvointiin myös Hämäläisen & Lantan (2008) teettämässä tutkimuksessa. Vuorovaikutus työyhteisöissä näytti toimivan, sillä yhteistyö, luottaminen työkavereihin, avun ja neuvon saanti sekä avoin keskustelu työkavereiden kanssa toimivat molemmilla osastoilla hyvin. Työkavereiden yhteistyön koettiin olevan toimivaa myös Vainion (2009) teettämässä tutkimuksessa. Hyvän työilmapiirin luominen vaatii jokaisen työntekijän omaa panostusta.

Myönteisen palautteen saamisen koettiin vaikuttavan positiivisesti työssä jaksamiseen molemmilla osastoilla. Yli puolet koki saavansa riittävästi rakentavaa palautetta esimieheltä. Leikkausosaston vastaajista ~40 % ei kuitenkaan osannut sanoa tai ei ollut samaa mieltä siinä, että rakentavaa palautetta olisi saatu riittävästi. Palautteen saaminen vahvistaa työntekijän tiedostusta siitä, että tekee työnsä oikein joka auttaa jaksamaan töissä paremmin. Vainion (2009) tekemässä tutkimuksessa kävi ilmi, että hammashoitajat toivoivat enemmän palautetta esimieheltä. Tulokset olivat osittain samankaltaisia kuin tässä tutkimuksessa.

Sisätautien vuodeosastolla puolet hoitajista koki, ettei uusien hoitajien perehdyttäminen ole riittävää. Leikkausosastolla koettiin perehdytys hieman riittävämmäksi. Työhön perehdyttämistä tulee olla riittävästi, sillä se vaikuttaa niin uusien kuin vanhojenkin työntekijöiden työssä jaksamiseen ja yhteistyöhön. Perehdyttämistä

ei voi koskaan olla liikaa. On tarpeen miettiä, pystyisivätkö osastot kehittämään uusien hoitajien perehdyttämistä.

Molemmilla osastoilla esimies toimii hoitajien mielestä hyvin. Heillä oli tunne, että esimieheen pystyy luottamaan. Myös Laitinen (2008) sai tutkimuksessaan samanlaisia tutkimustuloksia.

Koulutusmahdollisuuksien koettiin olevan riittäviä molemmilla tutkittavilla osastoilla. Lisäksi esimiehen koettiin kannustavan kouluttautumaan. Kouluttautuminen hoitoalalla on erityisen tärkeää, sillä alalla tapahtuu jatkuvasti uudistuksia ja muutoksia, joiden mukana pitää pysyä koko ajan.

Osastojen henkilökunta koki, että tyky-toimintaa pitäisi olla enemmän. Toimintaa pitäisi kehittää enemmän, jotta siitä olisi enemmän hyötyä. Nykyisellä tyky-toiminnalla on varmaan suurempi merkitys työilmapiiriin kuin työssä jaksamiseen. Osa vastaajista halusikin tyky-toimintaa lisää juuri sen vuoksi, että pääsisivät tekemään jotain yhdessä työkavereiden kanssa. Utraisen (2006) mukaan juuri yhdessä tekeminen ja oleminen lisäävät työhyvinvointia.

Sisätautien vuodeosaston vastaajista monet kokivat, että töitä on liikaa henkilökunnan määrään nähden eli osastolla koettiin olevan jatkuva kiire. Monet toivoivat, että osastolle lisättäisiin henkilökuntaa. Laitisen (2008) mukaan jatkuva kiire vaikuttaa negatiivisesti hoitajien työhön ja työssä jaksamiseen. Kiireessä hoitajille saattaa tapahtua virheitä, joita ei muuten välttämättä tapahtuisi. Samaisella osastolla palkkaukseen toivottiin parannusta. Parannuksia toivottiin esimerkiksi ylitökorvauksiin, vuoronvaihtoihin ja parempiin pyhälisiin. Parempi palkka ei välttämättä vaikuta työn laatuun vaan enemmän työmotivaatioon.

8.2 Oppimisprosessi

Saimme idean tutkimuksen aiheesta itse ja kysyimme tutkimukseen osallistuvan sairaalan ylihoitajilta aiheen tarpeellisuutta. He kokivat aiheen tarpeelliseksi ja mielenkiintoiseksi, minkä jälkeen aloimme työstään tutkimusta. Koimme aihealueen rajaamisen vaikeaksi, mikä hidasti alussa tutkimuksen etenemistä. Aihe oli laaja ja siitä löytyi paljon tietoa.

Tutkimus suoritettiin maaliskuun ja syyskuun 2010 välisenä aikana. Tutkimussuunnitelma oli tarkoitus saada valmiiksi huhtikuun aikana ja aineiston keruu oli tarkoitus tehdä ennen kesää. Aikataulu venyi niin, että aineiston keruu suoritettiin kesäkuun aikana. Tutkimusta ei tehty paljon kesän aikana, sillä olimme molemmat koko kesän töissä. Syksyllä työ eteni ripeää vauhtia ja saimme työn ajoissa valmiiksi.

Opinnäytetyötä tehdessämme olemme oppineet samalla koko tutkimusentekoprosessin. Lisäksi olemme oppineet tiedonhakua ja löytämään niistä oleellisen. Opimme myös, että kysymyksien ja väitteiden oikein asettelu on tärkeää, koska tutkijan ja vastaajan tulee ymmärtää kysymysten ja väitteiden sisältö samalla tavalla.

Aihe oli meille molemmille jo ennestään tuttu, sillä harjoitteluiden ja kesätöiden kautta työhyvinvointi on tullut hieman tutuksi. Opimme opinnäytetyön teon aikana paljon lisää työhyvinvointiin vaikuttavista tekijöistä. Työn tekeminen oli opettavaista, mutta kuitenkin samaan aikaan haasteellista, sillä tutkimusprosessi oli molemmille uutta. Työn tekeminen oli mielenkiintoista, sillä saimme jatkuvasti nähdä oman työn edistymistä ja oppimista.

8.3 Tutkimuksen luotettavuus

Kaikissa tutkimuksissa pyritään arvioimaan työn luotettavuutta. Arvioinnissa voi käyttää monia eri mittaus- ja tutkimustapoja. Tutkimuksen *reliaabelius* tarkoittaa toistettavuutta eli sen kykyä antaa ei-sattumanvaraisia tutkimustuloksia. Tulosta voidaan pitää reliaabelina, jos kaksi tutkijaa on saanut saman tutkimustuloksen. *Validius*-käsitteen tarkoituksena on mitata täysin sitä, mitä on tarkoitus mitata, eli ovatko tutkija ja vastaaja ajatelleet kysymysten ja väitteiden sisällön samalla lailla. Tutkijan tulisi arvioida tutkimuksen luotettavuutta ja pätevyyttä jollain tavoin, vaikka kyseisiä termejä ei haluttaisikaan käyttää. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2009, 231–232.)

Tutkimus suoritettiin erään sairaalan sisätautien vuodeosastolla ja leikkausosastolla. Tutkimus tehtiin kyselylomakkeiden avulla. Tavoitteena oli saada molemmilta osastoilta yhteensä 50 vastauslomaketta takaisin. Tarkoitus oli saada 25 vastaus-

lomaketta per osasto. Saimme 47 vastauslomaketta takaisin, mikä on 94 % tavoitteesta. Vastauslomakkeet jakautuivat hieman epätasaisesti, sillä saimme leikkausosastolta 32 lomaketta ja sisätautien vuodeosastolta vain 15.

Osastojen vastauslomakkeet analysoitiin erikseen, jotta osastojen henkilökunta saisi kuvan juuri oman osastonsa työhyvinvoinnin tilasta. Mielestämme analysointia vaikeutti vastauslomakkeiden epätasainen jakautuminen. Osastojen erot olisivat olleet helpommin analysoitavissa, jos olisimme saaneet molemmilta osastoilta yhtä monta vastausta.

Kyselylomakkeet esiteltiin viidellä hoitoalalla työskentelevällä henkilöllä sekä yhdellä hoitoalan ulkopuolisella henkilöllä. Kysymykset ymmärrettiin selkeiksi ja niihin tehtiin vain pieniä rakenteellisia muutoksia. Vastaajat olivat ymmärtäneet vastaustekniikan strukturoitujen kysymysten kohdalla ja lähes kaikki olivat vastanneet jokaiseen kysymykseen. Avoimien kysymyksien vastaukset olivat melko lyhyitä ja luettelomaisia. Olisimme toivoneet hieman monisanaisempia ja kuvaavampia vastauksia. Osa vastaajista oli jättänyt vastaamatta avoimiin kysymyksiin. Vain muutama vastaus jouduttiin hylkäämään epäselvän käsialan vuoksi. Mielestämme saimme lomakkeen väitteillä ja kysymyksillä vastaukset jokaiseen tutkimusongelmaan.

Tutkimuksemme luotettavuutta lisää aiemmat samasta aiheesta tehdyt tutkimustulokset, joita löysimme melko hyvin (Partanen, Heikkinen & Vehviläinen-Julkunen 2005; Laitinen 2008; Kaskinen 2009). Monet aikaisempien tutkimusten tulokset olivat lähes samankaltaisia kuin tämän tutkimuksen tulokset.

Tuloksia analysoitaessa huomasimme, että kyselylomakkeessa on muutamia ”turhia” ja samaa tarkoittavia väitteitä, jotka olisimme voineet jättää pois. Muutamat väitteet olisi pitänyt asettaa niin, että ne olisivat olleet hieman tarkempia, jotta tutkija ja vastaaja olisivat ymmärtäneet väitteet täysin samalla tavalla. Tutkimuksen epäluotettavuutta tuo ehkä se, että olemme tutkijoina ensikertalaisia. Luotettavuutta lisää kuitenkin se, että tutkijoita oli kaksi, sillä silloin pystyi keskustelemaan tutkimustuloksista yhdessä ja kyseenalaistamaan toisen näkemyksiä.

8.4 Jatkotutkimusaiheet

Olisi mielenkiintoista nähdä miten, sisätautien vuodeosaston ja leikkausosaston työhyvinvoinnin tila on muuttunut muutaman vuoden kuluttua. Tilannetta voisi verrata tähän työhön ja katsoa, mihin suuntaan työhyvinvointiin liittyvät asiat ovat muuttuneet.

Tässä tutkimuksessa kävi ilmi, että molemmilla osastoilla olisi hieman parantamisen varaa uusien työntekijöiden perehdyttämisessä. Hyvä perehdytys työuran alussa tai siirryttäessä uudelle osastolle on sekä uusien että vanhojen työntekijöiden etu. Jatkotutkimus voitaisiin tehdä uusien työntekijöiden perehdyttämisen kehittämisestä.

LÄHTEET

Agge, Eva 2006. Voi hyvin vuorotyössä. Sairaanhoitajalehti 6-7 [online]. [viitattu 8.9.2010]. Saatavilla [www-muodossa: <URL:<http://www.sairaanhoitajaliitto.fi/ ammatilliset_urapalvelut/julkaisut/sairaanhoitaja-lehti/6-7_2006/muut_artikkelit/ voi_hyvin_vuorotyossa/>](http://www.muodossa: <URL:<http://www.sairaanhoitajaliitto.fi/ ammatilliset_urapalvelut/julkaisut/sairaanhoitaja-lehti/6-7_2006/muut_artikkelit/ voi_hyvin_vuorotyossa/>)

Elo, Anna-Liisa & Feldt Taru 2005. Työhyvinvoinnin edistäminen ja kehittäminen. Teoksessa Taru Feldt, Saija Mauno ja Ulla Kinnunen (toim.), Työ leipälajina, 315–316. Keuruu. PS-kustannus.

Heikkilä, Tarja 2008. Tilastollinen tutkimus. 16–18. Helsinki. Edita

Hirsjärvi Sirkka, Remes Pirkka & Sajavaara Paula 2009. Tutki ja kirjoita, 231–232. Helsinki. Tammi.

Hämäläinen, Tapio & Lantta Kati 2008. Työhyvinvointi mielenterveystyössä. Tampereen yliopisto. Hoitotieteen laitos. Pro gradu -tutkimus.

Juuti, Pauli & Vuorela, Antti 2002. Johtaminen ja työyhteisön hyvinvointi, 18, 25, 60–63. Jyväskylä. PS-Kustannus.

Järvinen, Pekka 2001. Onnistu esimiehenä, 97 & 111–113. Juva. WSOYpro.

Järvinen, Pekka 2008. Menestyvän työyhteisön pelisäännöt, 59,79–84. Juva. WSOYpro.

Jääskeläinen, Kaisa 2010. Terveystenhuolto. Ergonomiaa työelämän eri aloille [online]. Päivitetty 28.7.2010. [viitattu 20.9.2010]. Saatavilla [www-muodossa:<URL:http://www.ttl.fi/fi/ergonomia/ergonomia_eri_aloille/ terveydenhuolto/sivut/default.aspx>](http://www.muodossa:<URL:http://www.ttl.fi/fi/ergonomia/ergonomia_eri_aloille/ terveydenhuolto/sivut/default.aspx>)

Karppanen, Kimmo 2006. Esimiestyö ja työhyvinvointi. Teoksessa Vesterinen, Pirkko (toim.), Työhyvinvointi ja esimiestyö, 160. Juva. WSOYpro.

Kaskinen, Hannu 2009. Työaika työhön, vapaa-ajalla irti työstä. Sosiaalivakuutus nro 3, 37. [viitattu 13.9.2010]. Saatavilla [www-muodossa:<URL: http://www.kela.fi/in/internet/suomi.nsf/NET/050906145535AK>](http://www.kela.fi/in/internet/suomi.nsf/NET/050906145535AK)

Koivumäki Maija, Myllykangas Katja, Puronvarsi Tero & Viirimäki-Loponen Kaija 2003. Anestesia-sairaanhoidajan perehdyttämisohjelma, 23–24. Vaasa. Vaasan Keskussairaala.

L738/2002. Työturvallisuuslaki. 23.8.2002.

Laitinen, Kirsi 2008. Röntgenhoitajien työhyvinvointi erikoissairaanhoidossa. Tampereen yliopisto. Hoitotieteen laitos. Pro gradu- tutkielma.

Metsämuuronen, Jari 2006. Laadullisen tutkimuksen perusteet. Teoksessa Metsämuuronen Jari (toim.), Laadullisen tutkimuksen käsikirja, 83,88. Jyväskylä. Gummerus Kirjapaino Oy.

Nurmikoski, M. 2010. Leikkaus- ja anestesiaosasto. Osastot ja toimenpideyksiköt [online]. Päivitetty 29.4.2010. [viitattu 20.8.2010]. Saatavilla [www-muodossa:<URL: http://www.vaasankeskussairaala.fi/Suomeksi/Potilaat__asiakkaat__omaiset/Osastot_ja_toimenpideyksikot/Leikkaus-_ja_anestesiaosasto>](http://www.vaasankeskussairaala.fi/Suomeksi/Potilaat__asiakkaat__omaiset/Osastot_ja_toimenpideyksikot/Leikkaus-_ja_anestesiaosasto)

Osasto xx 2010. Henkilökunnan perehdytyskansio. Vaasa. Vaasan keskussairaala.

Osasto xx 2007. Oppilaiden perehdytyskansio. Vaasa. Vaasan keskussairaala.

Palin, Eva & Raivio Marjo 2005. Elinvoimaa etsimässä: kirja työssä jaksamisesta, 27–31, 38–40, 45–46, 61. Jyväskylä. Gummerus Kirjapaino Oy.

Partanen Pirjo, Heikkinen Tarja & Vehviläinen-Julkunen Katri 2005. Sairaanhoitajan työolobarometri 2004. Suomen sairaanhoitajaliitto ry. Helsinki

Penttinen Aulikki & Mäntynen Jukka 2009. Työhön perehdyttäminen ja opastus. Päivitetty 2009. [viitattu 21.9.2010]. Saatavilla www-

muodos-

sa:URL:http://www.tyoturva.fi/files/800/Tyohon_perehdyttaminen2009.pdf

Piili, Marjut 2006. Esimiestyön avaimet, 163. Jyväskylä. Gummerus Kirjapaino Oy.

Salojärvi, Sari 2006. Osaaminen, työhyvinvointi ja luovuus – positiivinen kierre. Teoksessa Vesterinen, Pirkko (toim.), Työhyvinvointi ja esimiestyö, 53–54. Juva. WSOYpro.

Simola, Ahti & Kinnunen Ulla 2005. Toimiva organisaatio henkilöstön hyvinvoinnin ja organisaation tuloksellisuuden kannalta. Teoksessa Taru Feldt, Saija Mauno & Ulla Kinnunen (toim.), Työ leipälajina, 132–136. Keuruu. PS-kustannus.

Sjöman, C. 2008. Vuodeosasto E4 [online]. Vaasa. Päivitetty 8.8.2008. [viitattu 31.3.2010]. Saatavilla [www- muodossa:<URL:http://www.vaaankeskussairaala.fi/Suomeksi/Potilaat__asiakkaat__omaiset/Osastot_ja_toimenpideyksikot/Vuodeosasto_E4__sydan-_munuais-_ja_keuhkotaudit>](http://www.vaaankeskussairaala.fi/Suomeksi/Potilaat__asiakkaat__omaiset/Osastot_ja_toimenpideyksikot/Vuodeosasto_E4__sydan-_munuais-_ja_keuhkotaudit).

Sosiaali- ja terveysministeriö 2010. Työhyvinvointi perustuu yhteistyöhön. Työsuojelu [online]. Päivitetty 04.01.2010. [viitattu 12.05.2010]. Saatavilla [www- muodossa: <URL: http://www.stm.fi/tyosuojelu/tyohyvinvointi>](http://www.stm.fi/tyosuojelu/tyohyvinvointi)

Suomen Sairaanhoitajaliitto ry 2010a. Sairaanhoitajan työ. Sairaanhoitotyö ja hoitotyön kehittäminen [online]. [viitattu 26.9.2010]. Saatavilla [www- muodossa: <URL:http://www.sairaanhoitajaliitto.fi/sairaanhoitajan_tyo_ja_hoitotyon/sairaanhoitajan_tyo/>](http://www.sairaanhoitajaliitto.fi/sairaanhoitajan_tyo_ja_hoitotyon/sairaanhoitajan_tyo/)

Suomen Sairaanhoitajaliitto ry 2010b. Sairaanhoitajan työ. Sairaanhoitajan eettiset ohjeet [online]. [viitattu 29.9.2010]. Saatavilla [www- muodossa: <URL: http://www.sairaanhoitajaliitto.fi/sairaanhoitajan_tyo_ja_hoitotyon/sairaanhoitajan_tyo/sairaanhoitajan_eettiset_ohjeet/>](http://www.sairaanhoitajaliitto.fi/sairaanhoitajan_tyo_ja_hoitotyon/sairaanhoitajan_tyo/sairaanhoitajan_eettiset_ohjeet/)

Tehy. Työaikaergonomia ja työaika-autonomia. Venyttelyopas [online]. [viitattu 11.5.2010]. Saatavilla [www- muodossa: <URL:http://www.alavenyliikaa.fi/](http://www.alavenyliikaa.fi/)

tyoaikaergonomia_ja_tyoaika-autonomia.html>

Työterveyslaitos 2010. Tykytoiminta. Terveys ja työkyky [online]. Päivitetty 28.04.2010. [viitattu 12.05.2010]. Saatavilla [www-muodossa: <URL:http://www.ttl.fi/fi/terveys_ja_tyokyky/tykytoiminta/Sivut/default.aspx>](http://www.ttl.fi/fi/terveys_ja_tyokyky/tykytoiminta/Sivut/default.aspx)

Työturvallisuuskeskus 2000. Miten jaksat työssä, 6, 13, 14, 19, 27. Forssa. Painotalo Auranen Oy.

Utriainen, Kati 2006. Hoitajien hyvinvointi: Positiivisen hyvinvoinnin lähestymistapa. Tutkiva hoitotyö. Vol 4, nro 3, 8.

Vaasan sairaanhoitopiiri 2009. Henkilöstöraportti. Päivitetty 2.7.2010. [viitattu 15.9.2010]. Saatavilla [www-muodossa:<URL: http://www.vaasankeskussairaala.fi/Suomeksi/Vaasan_sairaanhoitopiiri/Henkilostoraportti>](http://www.vaasankeskussairaala.fi/Suomeksi/Vaasan_sairaanhoitopiiri/Henkilostoraportti)

Vainio, Nina 2009. Työhyvinvointi hammashoitajien kokemana. Tampereen yliopisto. Hoitotieteen laitos. Pro gradu -tutkielma.

Vartiovaara, Ilkka 2000. Jaksamisen rajat, 21, 173, 176. Helsinki. WS Bookwell Oy

Viitala, Tuija. Osastonhoitaja 7.4.2010. Vaasa. Haastattelu

Vilkka, Hanna 2005. Tutki ja kehitä, 89–90, 140–141. Helsinki. Tammi.

Yhteiskuntatieteellinen tietoaarkisto 2010. Tutkimusetiikkaa ja lakipykälää. [online]. Päivitetty 21.7.2010. [viitattu 25.9.2010]. Saatavilla [www-muodossa:<URL: http://www.fsd.uta.fi/laki_ja_etiikka/etiikka_lait.html>](http://www.fsd.uta.fi/laki_ja_etiikka/etiikka_lait.html)

Arvoisa ylihoitaja

Olemme sairaanhoitajaopiskelijoita Vaasan ammattikorkeakoulusta. Teemme opinnäytetyön leikkausosaston ja sisätautien vuodeosaston työhyvinvoinnista. Tutkimus toteutetaan kyselylomakkeilla, jotka sisältävät strukturoituja ja avoimia kysymyksiä. Kyselylomakkeet toimitetaan osastoille tutkimusluvan hyväksymisen jälkeen. Osastoille annetaan suljettu laatikko, jonne täytetyt kyselylomakkeet voi palauttaa. Kyselyyn vastaaminen on vapaaehtoista. Vastaukset analysoidaan anonyymisti.

Vastausaikaa on kaksi viikkoa kyselylomakkeiden toimituksesta osastolle. Toivomme mahdollisimman monen osallistuvan tutkimukseen, jotta tulokset olisivat luotettavat.

Jos Teillä on kysyttävää tutkimukseen liittyen, voitte ottaa meihin yhteyttä. Olemme toimittaneet tutkimuslupahakemuksen myös ylihoitaja xx.

Yhteistyöterveisin:

Hanna Uimonen

p. 040-7772586

e0700257@puv.fi

Niina Hakala

p. 044-0263712

e0700252@puv.fi

Opinnäytetyön ohjaajana toimii:

Lehtori Pirjo Peltomäki

p. 0207663528

pirjo.peltomaki@puv.fi

Arvoisa leikkausosaston henkilökunta

Olemme sairaanhoitajaopiskelijoita Vaasan ammattikorkeakoulusta. Teemme opinnäytetyön teidän osaston ja sisätautien osaston E4 työhyvinvoinnista. Tutkimus toteutetaan kyselylomakkeilla, jotka sisältävät strukturoituja ja avoimia kysymyksiä. Osastolle annetaan suljettu laatikko, jonne täytetyt kyselylomakkeet voi palauttaa. Kyselyyn vastaaminen on vapaaehtoista. Vastaukset analysoidaan anonyymisti.

Vastaus aikaa on kaksi viikkoa eli viimeinen vastauspäivä on 11.07.2010. Toivomme mahdollisimman monen osallistuvan tutkimukseen, jotta tulokset olisivat mahdollisimman luotettavat.

Jos Teillä on kysyttävää tutkimukseen liittyen, voitte ottaa meihin yhteyttä.

Yhteistyöterveisin:

Hanna Uimonen

p. 040-7772586

e0700257@puv.fi

Niina Hakala

p. 044-0263712

e0700252@puv.fi

Opinnäytetyön ohjaajana toimii:

Lehtori Pirjo Peltomäki

p. 0207663528

pirjo.peltomaki@puv.fi

Ärade på personal operationsavdelningen

Vi är två sjukskötarestudering från Vasa yrkeshögskola. Vi skriver ett slutarbete som handlar om arbetsvälbefinnandet på er avdelning och på inremedicinsk avdelning E4. Undersökningen genomförs med ett frågeformulär som har strukturerade frågor och öppna frågor. Det ifyllda frågeformuläret ska man returnera i en sluten svarslåda på avdelningen. Det är frivilligt att svara. Alla svaren behandlas anonymt.

Ni har två veckor tid att svara så sista inlämningsdagen för frågeformuläret är 11.07.2010. Vi hoppas att så många som möjligt fyller i frågeformuläret för att undersökningsresultat skulle vara så pålitliga som möjligt.

Om ni vill veta mera om undersökningen, kan ni kontakta oss.

Tack för samarbetet,

Hanna Uimonen
tel. 040-7772586
e0700257@puv.fi

Niina Hakala
tel. 044-0263712
e0700252@puv.fi

Handledare

Lektor Pirjo Peltomäki
Tel. 0207 663 528
pirjo.peltomaki@puv.fi

KYSELYLOMAKE

Ympyröi yksi seuraavista vaihtoehtoista.

1. Sukupuoli

1. Mies
2. Nainen

2. Ikä_____

3. Koulutus

1. Lähihoitaja/perushoitaja
2. Sairaanhoitaja
3. Erikoissairaanhoitaja
4. Jokin muu, mikä? _____

4. Työsuhde

1. Vakituinen
2. Määräaikainen
3. Sijainen

5. Työskentelen

1. Vuodeosastolla E4
2. Leikkausosastolla

6. Jos työskentelet leikkausosastolla oletko

1. Anestesiahoitaja
2. Instrumenttihoitaja
3. Jokin muu, mikä? _____

7. Kuinka pitkään olette työskennelleet kyseisellä osastolla? _____ vuotta _____ kuukautta

8. Kuinka pitkään olette työskennelleet hoitoalalla yhteensä? _____ vuotta _____ kuukautta

LIITE 3

Seuraavassa kohdassa esitetään väittämiä, jotka liittyvät työhyvinvoinnin eri osa-alueisiin. Ympyröikää kustakin väittämästä parhaiten toteutuva vaihtoehto.

Vastausvaihtoehdot ovat:	1 Täysin samaa mieltä	2 Osittain samaa mieltä	3 En osaa sanoa	4 Osittain eri mieltä	5 Täysin eri mieltä
9. Työni aiheuttaa minulle stressiä.	1	2	3	4	5
10. Työni on fyysisesti raskasta.	1	2	3	4	5
11. Työni on henkisesti raskasta.	1	2	3	4	5
12. Koen osaavani työni.	1	2	3	4	5
13. Työni on riittävän haastavaa.	1	2	3	4	5
14. Koen työssä tapahtuvat muutokset raskaiksi.	1	2	3	4	5
15. Ikääntyminen vaikuttaa työssä jaksamiseeni.	1	2	3	4	5
16. Koen liikunnan vaikuttavan positiivisesti työssä jaksamiseeni.	1	2	3	4	5
17. Koen nukkuvani tarpeeksi.	1	2	3	4	5
18. Riittävät yöunet vaikuttavat työssä jaksamiseeni.	1	2	3	4	5
19. Terveellinen ravinto vaikuttaa työssä jaksamiseeni.	1	2	3	4	5
20. Osaan määrittää työtahtini työpäivään sopivaksi.	1	2	3	4	5
21. Saan itse vaikuttaa työvuoroihini.	1	2	3	4	5
22. Tyky-toiminta edistää ja tukee työssä jaksamistani.	1	2	3	4	5
23. Tietokoneen hallinta aiheuttaa minulle stressiä.	1	2	3	4	5
24. Osaan työskennellä ergonomisesti.	1	2	3	4	5

LIITE 3

Vastausvaihtoehdot ovat:	1	2	3	4	5
	Täysin samaa mieltä	Osittain samaa mieltä	En osaa sanoa	Osittain eri mieltä	Täysin eri mieltä
25. Työorganisaatiossani on hyvät työvälineet ergonomian säilyttämiseen.	1	2	3	4	5
26. Pystyn käyttämään luovuutta työssäni.	1	2	3	4	5
27. Tunnen työkavereiden arvostavan minua.	1	2	3	4	5
28. Yhteistyö työkavereiden kanssa toimii sujuvasti.	1	2	3	4	5
29. Työkavereiden kanssa pystyy käymään avointa keskustelua.	1	2	3	4	5
30. Pystyn luottamaan työkavereihini.	1	2	3	4	5
31. Työkavereiltani voi kysyä neuvoa ja apua.	1	2	3	4	5
32. Työyhteisöni ilmapiiri on hyvä.	1	2	3	4	5
33. Työyhteisöni pelisäännöt ovat kaikilla tiedossa.	1	2	3	4	5
34. Koen saavani esimieheltäni riittävästi rakentavaa palautetta.	1	2	3	4	5
35. Myönteinen palaute vaikuttaa työmotivaatiooni.	1	2	3	4	5
36. Voin luottaa esimieheeni.	1	2	3	4	5
37. Esimieheni kohtelee työyhteisöä tasavertaisesti.	1	2	3	4	5
38. Esimieheni ottaa mielipiteeni huomioon.	1	2	3	4	5
39. Esimieheni toimii työyhteisön periaatteiden mukaisesti.	1	2	3	4	5
40. Koulutusmahdollisuuteni ovat riittävät.	1	2	3	4	5

LIITE 3

Vastausvaihtoehdot ovat:	1 Täysin samaa mieltä	2 Osittain samaa mieltä	3 En osaa sanoa	4 Osittain eri mieltä	5 Täysin eri mieltä
41. Esimieheni kannustaa kouluttautumaan.	1	2	3	4	5
42. Uusien työntekijöiden perehdyttäminen on riittävää.	1	2	3	4	5
43. Työvuorot suunnitellaan työssä jaksamista tukevalla tavalla.	1	2	3	4	5

44. Mitä keinoja käytätte vapaa-ajalla jaksaksesi työssä paremmin?

45. Miten työhyvinvointia tukevia asioita voitaisiin kehittää?

46. Vaikuttaako kaksikielisyys työssä jaksamiseen?

1. Kyllä
2. Ei

Perustele: _____

KIITOS VASTAUKSISTANNE!

LIITE 3

FRÅGEFORMULÄR

Ringa in ett alternativ.

1. Kön

1. Man
2. Kvinna

2. Ålder_____

3. Utbildning

1. Närvårdare/primarskötare
2. Sjukskötare
3. Specialsjukskötare
4. Någon annan, vilken?_____

4. Anställning

1. Fast anställning
2. Tills vidare
3. Vikarie

5. Jag arbetar

1. på bäddavdelning E4
2. på operationsavdelningen

6. Ni arbetar på operationsavdelningen som

1. Anestesisjukskötare
2. Instrumentsjukskötare
3. Någon annan, vilken?_____

7. Hur lång tid har Ni arbetat på denna avdelning? _____år _____månader

8. Hur lång tid har Ni arbetat inom vården sammanlagt? _____år _____månader

LIITE 3

Nu får Ni en lista med olika påståenden om olika delområden inom arbetsvälbefinnandet. Ringa in det alternativ som passar bäst.

	1 Helt av samma åsikt	2 Delvis av samma åsikt	3 Jag vet inte	4 Delvis av annan åsikt	5 Helt av annan åsikt
9. Mitt arbete orsakar mig stress.	1	2	3	4	5
10. Mitt arbete är fysiskt ansträngande.	1	2	3	4	5
11. Jag upplever att jag behärskar mitt arbete.	1	2	3	4	5
12. Jag känner till mina arbetsuppgifter.	1	2	3	4	5
13. Mitt arbete är tillräckligt utmanande.	1	2	3	4	5
14. Förändringar i arbetet känns tunga.	1	2	3	4	5
15. Åldern påverkar hur jag orkar med arbetet.	1	2	3	4	5
16. Jag upplever att motion påverkar positivt hur jag orkar med arbetet.	1	2	3	4	5
17. Jag känner att jag sover tillräckligt.	1	2	3	4	5
18. Tillräcklig nattsömn påverkar hur jag orkar med arbetet.	1	2	3	4	5
19. Hälsosam kost påverkar hur jag orkar med arbetet.	1	2	3	4	5

LIITE 3

	1 Helt av samma åsikt	2 Delvis av samma åsikt	3 Jag vet inte	4 Delvis av annan åsikt	5 Helt av annan åsikt
20. Jag kan själv reglera min arbetstakt.	1	2	3	4	5
21. Jag kan påverka vilka arbetskift jag har.	1	2	3	4	5
22. TYKY-verksamhet främjar och stöder mig med att orka med arbetet.	1	2	3	4	5
23. Att arbeta med datorer orsakar mig stress.	1	2	3	4	5
24. Jag kan arbeta på ett ergonomisk sätt.	1	2	3	4	5
25. Inom arbetsorganisation finns bra verktyg och redskap så att man kan arbete ergonomiskt.	1	2	3	4	5
26. Jag kan använda kreativitet i mitt arbete.	1	2	3	4	5
27. Jag känner att mina arbetskamrater uppskattar mig.	1	2	3	4	5
28. Samarbetet med mina arbetskamrater fungerar bra.	1	2	3	4	5
29. Jag kan diskutera öppet med mina arbetskamrater.	1	2	3	4	5
30. Jag kan lita på mina arbetskamrater.	1	2	3	4	5
31. Jag kan fråga om råd och hjälp från mina arbetskamrater.	1	2	3	4	5

LIITE 3

	1 Håller helt	2 Delvis överens	3 Jag vet inte	4 Delvis oense	5 Inte alls instämmer
32. Atmosfären på min arbetsplats är bra.	1	2	3	4	5
33. Alla känner till spelreglerna på min arbetsplats.	1	2	3	4	5
34. Jag känner jag får tillräckligt konstruktiv feedback från min förman.	1	2	3	4	5
35. Positiv feedback påverkar min arbetsmotivation.	1	2	3	4	5
36. Jag kan lita på min förman.	1	2	3	4	5
37. Min förman behandlar de anställda jämlikt.	1	2	3	4	5
38. Min förman tar till hänsyn mina åsikter.	1	2	3	4	5
39. Min förman följer arbetsplatsens principer.	1	2	3	4	5
40. Jag har tillräckligt bra möjligheter till skolning.	1	2	3	4	5
41. Min förman uppmuntrar mig att delta i skolning.	1	2	3	4	5
42. De nyanställda får en tillräcklig introduktion.	1	2	3	4	5
43. Arbetsskiften planeras så att det stöder personalen att orka med jobbet.	1	2	3	4	5

LIITE 3

44. Vilka metoder använder Ni på fritiden för att orka bättre med jobbet?

45. Hur skulle man kunna utveckla de saker som stöder arbetsvälbefinnandet?

46. Inverkar tvåspåkigheten på hur Ni orkar med jobbet?

1. Ja
2. Nej

**Motive-
ra:**

TACK FÖR ERA SVAR!

LIITE 4

44. Mitä keinoja käytätte vapaa-ajalla jaksaksesi työssä paremmin?

Alkuperäisilmaukset	Pelkistetyt ilmaukset	Kategoriat
Laitan työpaikan oven takanani kiinni lähtiessäni. En kannan työasioita kotiin, ne hoidettakoon työaikana. ..Olisi tärkeää kyetä jättämään ”työasiat työpaikalle”.	Töiden unohtaminen työpaikalle	IRTAANTUMINEN TÖISTÄ
...terveellinen ruokavalio. ...kunnolla syöminen...	Ruokavalio	
Motion, motion, motion. Käyn kuntosalilla.. att spring/jogga, gå i punttis.. Tränar ..Cyklar,..., stavgång och skidning. ..går på gym och jumppar.	Liikunta	TERVEELLISET ELÄMÄNTAVAT
Cycla till och från jobbet!	Hyötyliikunta	
..terveelliset elämäntavat.	Terveelliset elämäntavat	LEPO
Sover mycket.. ...tillräckligt med sömn.	Lepo	

LIITE 4

Alkuperäisilmaukset	Pelkistetyt ilmaukset	Kategoriat
...perhe, ystävät ...umgås med familjen. ...aktiivinen sos. elämä.. ...lasten kanssa puuhailu.	Perhe, ystävät	SOSIAALISET SUHTEET
..koulutukseen osallistuminen.	Kouluttautuminen	KOULUTUKSET
Försöker koppla av. ... försöker vara ute i friska luften så ofta som möjligt. ...ulkoilen.	Rentoutuminen Ulkoilu	
Erilaiset harrastukset. ...omat harrastukset.. Täytyy olla myös esim. harrastuksia tms. että elämässä on muutakin kuin työ. ... kopplar av med att läsa.	Harrastukset	MIELEKKÄÄT ASIAT
Alkoholilla rentoudun ja juhlimalla ravintolassa.	Juhliminen	
..musiikin kuuntelu..	Musiikki	
..välillä itsensä hemmottelu..	Hemmottelu	
Teen sitä mikä on kivaa.	Mielekkäät asiat	
... trädgårdsarbete	Puutarhatyöt	

LIITE 4

45. Miten työhyvinvointia tukevia asioita voitaisiin kehittää ?

Alkuperäisilmaukset	Pelkistetyt ilmaukset	Kategoriat
möjlighet till mera tyky aktivitet...	Lisää Tyky-toimintaa	TYKY-TOIMINTA
...genomgång av ergonometer...	Ergonomian tarkastaminen	ERGONOMIA
bättre kontakt med överskötare		
..Möjlighet att träna på sjukhusets gym...		LIIKUNTA
Mera personal. tillräckligt med personal i förhållande till arbetsmängden och patientantalet..	Lisää henkilökuntaa	
Lisää henkilökuntaa, vähemmän työtä, Tällä hetkellä ei kerkeä tekemään työtään kunnolla.	Lisää henkilökuntaa, vähemmän työtä kiire	HENKILÖKUNTA
... kompetent personal och vikarier...	Taitava henkilökunta	
Genom att ”jämna ut” arbetet, de tunga topparna med mycket jobb, folk sjukskrivna osv. gör att man mår dåligt.		

LIITE 4

Alkuperäisilmaukset	Pelkistetyt ilmaukset	Kategoriat
... pausjumppa...	Taukojumppa	
...flera avd.timmar.	Osastotunnit	
..intresanta skolningar...	Mielenkiintoiset koulutukset	KOULUTUKSET
.. högre lön..	Korkeampi palkka	
extra ”belöning” när man jobbar större helger tex. Jul, midsommar.	Ylimääräiset palkkiot	
uppskattning och compensation(betalt) för att byter arbetsturer o jobbar extra då personal sjuk.. ...oerhöt viktigt att avdelningen får studerandepengar (för praktikanter) så känns handledningen mer motiverande... Alarmpenning borde utbetalas vid varje arbetspassbyte då arbetsgivaren vill att man skael byta då tex. Personal är sjuk.	Hyvitys vuoronvaihdosta ja ylityöstä Työharjoittelijoista maksaminen Hälytysrahan maksaminen	PALKKAUS
Göra helt nya saker på fritiden. Prova nytt och få inspiration.	Uudet kokemukset	